المملكة المغربية
مجلس النواب



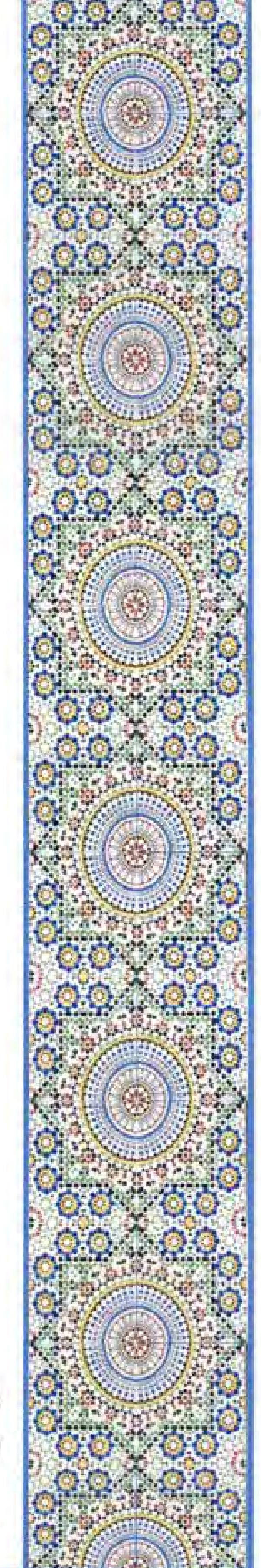
تقرير

لجنة القطاعات الاجتماعية

حول

مشروع قانون تنظيمي رقم 97.15
بتحديد شروط وكيفيات ممارسة حق الإضراب

مقررة اللجنة: السيدة النائبة عتيقة جبرو



دورة أكتوبر 2024

السنة التشريعية الرابعة : 2024-2025
الولاية التشريعية الحادية عشرة : 2021-2026

ك.ح.ل.ك

بطاقة تقنية حول مشروع قانون تنظيمي رقم 97.15 بتحديد شروط وكيفيات ممارسة حق الإضراب

بطاقة تقنية
حول مشروع قانون تنظيمي رقم 97.15
بتحديد شروط وكيفيات ممارسة حق الإضراب

رئيس اللجنة : السيد النائب حميد نوغو

مقررة اللجنة : السيدة النائبة عتيقة جبرو

تاريخ إحالة النص على اللجنة : 3 فبراير 2017

تاريخ الشروع في الدراسة : 16 يوليوز 2024

تاريخ البت والتصويت : 3 دجنبر 2024

نتيجة التصويت : 22 / 07 / لا أحد

عدد اجتماعات اللجنة : 04

عدد ساعات عمل اللجنة : 27 ساعة ونصف

مقدمة عامة

بسم الله الرحمن الرحيم

السيد الرئيس المحترم،

السادة الوزراء المحترمون،

السيدات والسادة النواب المحترمون،

يشرفني أن أقدم أمام أنظار مجلسنا الموقر، نص التقرير الذي أعدته لجنة القطاعات الاجتماعية إثر دراستها لمشروع قانون تنظيمي رقم 97.15 بتحديد شروط وكيفيات ممارسة حق الإضراب، والذي تمت دراسته والمصادقة عليه خلال أربع جلسات دامت 27 ساعة ونصف، ترأسها السيد حميد نوغو رئيس اللجنة بحضور السيد يونس السكوري وزير الإدماج الاقتصادي والمقاولة الصغرى والتشغيل والكفاءات، وحضر جلسة المناقشة التفصيلية السيد هشام صابري كاتب الدولة المكلف بالشغل.

بداية، يسعدني أن أتقدم للسيد الوزير بالشكر على العرض الذي قدمه أمام اللجنة والذي أوضح من خلاله أن هذا المشروع قانون تنظيمي نص عليه دستور المملكة في 1962 وكرسته جميع الدساتير اللاحقة بما فيها دستور 2011، ولم يتم إخراجه إلى حدود اليوم، معربا عن تقديره لمجهود أعضاء اللجنة، ومؤكدا أن الجميع اليوم أمام مسؤولية تاريخية للمساهمة البناءة والفعالة في إغناء مشروع هذا القانون التنظيمي لكونه قانونا غير عادي وذا بعد مجتمعي تقتضي مناقشته من منظور حقوقي بغض النظر عن المرجعيات والانتماءات، كما أكد في هذا الصدد على أن الحكومة حريصة على احترام المسار الحقوقي الذي سارت فيه بلادنا ضمانا للحقوق المنصوص عليها في الدستور وتنزيل القوانين التنظيمية ذات الصلة بما فيها هذا القانون التنظيمي.

كما أفاد أنه وتنفيذا للتوجيهات السامية لجلالة الملك حفظه الله ورعاه، ووفاء بالتزاماتها سعت الحكومة إلى جعل الحوار الاجتماعي مدخلا وخيارا لا محيد عنه في تكريس الديمقراطية التشاركية وبناء التوافقات بشأن

القضايا الاجتماعية الكبرى التي تروم تحقيق العدالة الاجتماعية والرفاه الاقتصادي لعموم المواطنات والمواطنين.

هذا، وذكر السيد الوزير في عرضه بمحطات الحوار الاجتماعي التي ميزت نصف ولاية هذه الحكومة، والتي استطاعت الوفاء بالتزاماتها القاضية بإجراء مشاورات مع الشركاء الاجتماعيين بشأن مشروع هذا القانون، مفيدا أن تلك المشاورات مكنت من الوقوف على مجموعة من الملاحظات والاقتراحات الناتجة عن ممارسة عملية الإضراب، مؤكدا على أن المشاورات مستمرة مع الشركاء الاجتماعيين من أجل السعي إلى التوافق بعد بلوغ مراحل متقدمة ساهمت بشكل إيجابي في تقريب وجهات النظر بشأن مشروع هذا القانون التنظيمي.

كما أشار في عرضه أيضا إلى محطات وتركيبة مشروع القانون المودع لدى البرلمان بتاريخ 6 أكتوبر 2016 لدى مجلس النواب طبقا للفصل 86 من الدستور مفيدا أنه مر بالمراحل التالية:

-تسليم خلال سنة 2015 مسودة مشروع القانون التنظيمي إلى الأمانة العامة للحكومة التي أعدت صيغة جديدة لمشروع القانون؛

-تدارس مشروع القانون التنظيمي من طرف مجلس الحكومة بتاريخ 28 يوليوز 2016، ومجلس الوزراء بتاريخ 26 شتنبر 2016، مؤكدا أنه ومنذ إيداع مشروع هذا القانون التنظيمي لدى البرلمان بتاريخ 6 أكتوبر 2016، لم تستطع الحكومة برمجة مناقشته لدواعي متعددة منها على الخصوص غياب دينامية الحوار الاجتماعي وعدم إشراك الشركاء الاجتماعيين خلال مرحلة إعداده قبل إيداعه بالبرلمان، ويتكون مشروع القانون المودع لدى البرلمان من 6 أبواب و49 مادة.

كما أكد أن أهم الخلاصات الأولية الناتجة عن مختلف اللقاءات مع الشركاء الاجتماعيين، والتي سيعمل الجميع على تطويرها وإيجاد إجابات شافية وتوافقية حولها وهي ما يلي:

1.ضرورة تخصيص مادة في بداية المشروع القانون التنظيمي تؤطر وتذكر بالمرجعية الدستورية والحقوقية وفي احترام للتشريعات الدولية وتثمن الرصيد النضالي للحركة النقابية؛

2.تبني مقاربة حقوقية والانتقال من قانون يغلب عليه طابع المنع إلى قانون ذو صبغة إيجابية؛

3.ضرورة وضع تعريف شامل للإضراب بتوافق مع أحكام الدستور ويتلاءم مع المعايير الدولية ويتماشى مع منظومة الحقوق والحريات في إطار مقاربة حقوقية.

4.إعادة النظر في تحديد الجهة الداعية للإضراب بشكل يضمن للجميع ممارسة هذا الحق، كما يجب تحديد دقيق لمستويات ممارسته مع تدقيق مستويات ذلك؛

5.إعادة النظر في الأسباب الداعية للإضراب؛

6.مراجعة الآجال بشكل يتناسب مع السبب الداعي للإضراب ومستوى تنفيذه؛

7.مراعاة التوازن في حماية المضربين من العقوبات التأديبية وضمان حرية العمل أثناء ممارسة الإضراب؛

8.ضرورة التنصيص على كيفية تحديد الحد الأدنى من الخدمة في المرافق الحيوية؛

9.إقرار عقوبات تضمن احترام تطبيق أحكام هذا القانون وتطبق بشكل متوازن على الأطراف.

كما أكد السيد الوزير في ختام عرضه أن الحكومة منفتحة على تدارس كل المقترحات الرامية إلى السعي إلى التوافق من أجل إخراج قانون يكون في مستوى النضج الديمقراطي والحقوقي والاجتماعي المتقدم ببلدنا، ومشددا على استمرار تقريب وجهات النظر بين الفرقاء الاجتماعيين قبل البدء في التعديلات، ومؤكدا على أن الحكومة لن تسمح بأي شكل من الأشكال بالمس بالحق في الإضراب.

هذا، وقبل إلقاء الضوء على أهم محاور نقاش السيدات والسادة النواب، يشرفني أن أعرج على أهم محطات مسار هذا المشروع قانون تنظيمي منذ إحالته على اللجنة بتاريخ 3 فبراير 2017، حيث تمت مراسلة القطاع المعني لاقتراح موعد للشروع في دراسته بتاريخ 25 ماي 2017 ولم تستجب الحكومة، ومنذ ذلك الحين واللجنة تراسل للتذكير بتواريخ متعددة دون تجاوب.

وبتاريخ 16 ماي 2018، تمت مراسلة السيد رئيس مجلس النواب لاتخاذ الإجراءات الضرورية حسب ما تنص عليه المادة 183 من النظام الداخلي في هذا الشأن، كما راسلت اللجنة بعد ذلك وبتواريخ متعددة القطاع المعني للشروع في الدراسة دون جواب.

وبتاريخ 25 غشت 2020، توصلت رئاسة اللجنة بمراسلة من السيد وزير الشغل والإدماج المهني للشروع في دراسة مشروع القانون التنظيمي للإضراب، حيث تمت برمجة تقديمه بتاريخ 16 شتنبر 2020، وبتاريخ 15 شتنبر 2020، توصلت رئاسة اللجنة بمراسلة من السيد وزير الشغل والإدماج المهني آنذاك يطلب فيها تأجيل التقديم لمدة 15 يوما إضافية، ولم يتم التمكن من برمجته بعد ذلك.

وجدير بالذكر أنه وخلال هذه الولاية توصلت اللجنة بتاريخ 22 نونبر 2021 بمراسلة من رئاسة المجلس تدعو لبرمجة النصوص التشريعية المحالة على اللجنة والمتبقية قيد الدرس منذ الولاية التشريعية العاشرة، حيث تمت مراسلة القطاع المعني من جديد لاقتراح موعد للشروع في دراسة مشروع القانون التنظيمي رقم 97.15 بتحديد شروط وكيفيات ممارسة حق الإضراب قيد الدرس بتاريخ 2 دجنبر 2021 ومنذ ذلك الحين واللجنة تراسل للتذكير بتواريخ متعددة دون تجاوب.

وبتاريخ 1 فبراير 2023، تم رفع تقرير حول هذا المشروع قانون تنظيمي لرئاسة المجلس طبقا للمادة 183، كما واصلت اللجنة تذكير القطاع المعني لتحديد موعد للشروع في الدراسة.

هذا، وبتوافق مع القطاع المعني، تم التوصل إلى تحديد تاريخ لتقديم هذا المشروع قانون الذي طال انتظاره، حيث قدم بتاريخ 16 يوليوز 2024، وتمت مناقشته بتاريخ 18 يوليوز 2024.

وبتاريخ 24 يوليوز 2024 توصلت اللجنة بمراسلة من السيد رئيس مجلس النواب في شأن طلبات إبداء رأي المجلس الاقتصادي والاجتماعي و البيئي حول هذا المشروع قانون تنظيمي، تقدم بها كل من فريق التقدم و الاشتراكية و المجموعة النيابية للعدالة والتنمية، وكذا إبداء رأي المجلس الوطني لحقوق الإنسان تقدم به فريق التقدم والاشتراكية ، كما توصلت اللجنة بطلب من فريق التقدم والاشتراكية والمجموعة النيابية للعدالة والتنمية لإبداء رأي المجلس الوطني لحقوق الإنسان بتاريخ 24 يوليوز

2024، وكذا بطلب رأي نفس المجلس من الفريق الاشتراكي-المعارضة الاتحادية بتاريخ 12 شتنبر 2024، وتم التوصل برأي المجلس الاقتصادي والاجتماعي والبيئي بتاريخ 24 شتنبر 2024 وكذا رأي المجلس الوطني لحقوق الإنسان بتاريخ 2 أكتوبر 2024.

وبتاريخ 23 أكتوبر 2024 قررت اللجنة عقد اجتماع للمناقشة التفصيلية لمواد هذا المشروع قانون تنظيمي قيد الدرس، حيث أجل الاجتماع بطلب من فريق التقدم والاشتراكية والمجموعة النيابية للعدالة والتنمية بتاريخ 21 أكتوبر 2024 وكذا من الفريق الحركي والفريق الاشتراكي-المعارضة الاتحادية بتاريخ 22 أكتوبر 2024، بعد ذلك تم تحديد موعد جديد بتاريخ 31 أكتوبر 2024 حيث أنهيت دراسته.

هذا، وتقرر وضع التعديلات بخصوص هذا المشروع قانون تنظيمي بتاريخ 26 نونبر 2024، وتم طلب تمديدها من الفريق الاشتراكي-المعارضة الاتحادية حيث تم تحديد تاريخ جديد لوضعها يوم الخميس 28 نونبر 2024.

ولا يفوتني الإشارة إلى أنه وقبل الخوض في مراحل دراسة هذا النص، أبدى السيدات والسادة النواب مجموعة من الملاحظات منها، أن الشروع في دراسة هذا المشروع قانون التنظيمي الجد مهم هو أمر مفاجئ، مع طلب توضيح حول مخرجات الحوار الاجتماعي في هذا الشأن والذي كان سببا في تأخر دراسته لسنوات، مفيدين أن جولات الحوار لازالت لم تنته بعد، مما يمكن أن يخل بمبدأ التوافق الموسع حول هذا النص، مع التأكيد على أن المدخل الأساسي لمناقشته هو أن يكون محط تفاوض وتوافق قبلي.

هذا، واعتبرت تدخلات أخرى أن طرح هذا المشروع قانون تنظيمي للنقاش هو شجاعة من الحكومة في موضوع طال انتظاره رغم تنصيص دستور 2011 على ضرورة إخراجه في مدة 5 سنوات الموالية، معتبرين أن التوافق التام حوله سيكون أمرا يصعب الوصول إليه، ومعتبرين أن تجويده وتحسينه هو من دور المؤسسة التشريعية التي سيكون لها الكلمة الأخيرة في هذا الشأن مع التأكيد على أن التوفر على قانون لتنظيم حق الإضراب أصبح ضروريا اليوم وسط التحولات الاجتماعية والاقتصادية التي يعرفها مجتمعنا.

هذا، وفي إطار تجاوبه مع الملاحظات المثارة، أكد السيد الوزير على أن هذا المشروع قانون تنظيمي يفوق السجال السياسي إلى ما هو مجتمعي،

مفيدا أن جولات التشاور قد قطعت أشواطا مهمة، سيتم إحاطة السيدات والسادة النواب علما بها خلال النقاش، مضيفا أنه لا يمكن إخراج قانون يكبل الحق في الإضراب، بل يجب أن يضمن هذا الحق كما يضمن حقوق الجميع، ملتزما بعقد اجتماعات أخرى مع النقابات قبل وضع التعديلات حول هذا النص، و معبرا عن استعداده للتواصل مع جميع الفرق والمجموعة النيابية لتقديم كل التوضيحات اللازمة حول هذا الموضوع، كما قدم مجموعة من التوضيحات والاقتراحات حول مواد النص وما يجب إضافته أو تغييره.

وخلال انطلاق الجلسة المخصصة للنقاش العام، أبدى مرة أخرى مجموعة من السيدات والسادة النواب ملاحظات وتساءلت بعضها عن سبب الاستعجال في مناقشة هذا النص رغم تعبير السيد الوزير المسبق على إرادة توسيع النقاش والإنصات إلى جميع الفرقاء، وكذا التواصل مع جميع الفرق والمجموعة النيابية.

كما أشارت تدخلات أخرى في نفس السياق إلى أن الوقت قد حان لمناقشة هذا الموضوع مع التأكيد على تجاوب السيد الوزير مع جميع التساؤلات وكذا التزامه بمجموعة من النقط منها توسيع النقاش، مضيفين أن المؤسسة التشريعية يجب أن تقوم بدورها، والذي سيكون عبر إتمام مسطرة دراسة هذا النص بما فيها تقديم التعديلات حوله لتجويده والوصول إلى نص متفق عليه.

وجدير بالذكر، أن مناقشة السيدات والسادة النواب لهذا النص كانت مناسبة عبر من خلالها كل المتدخلين عن ملاحظاتهم واستفساراتهم وكذا تقديم اقتراحاتهم حوله، مع تأكيد معظم التدخلات بداية على أن هذا المشروع قانون تنظيمي يأتي في سياق تكريس المكتسبات التاريخية ذات الصلة بالتشريع الاجتماعي كمخرج من مخرجات مؤسسة الحوار الاجتماعي، ويعتبر استجابة لمطالب حقيقية لأطراف العلاقات الإنتاجية، سواء على المستوى الدولي الذي يترجم العودة القوية للدولة لإصلاح ما نتج من اضرار اجتماعية واقتصادية بعد جائحة كوفيد 19، أو على المستوى الوطني المشمول بالتعبئة من أجل بلورة مفهوم الدولة الاجتماعية كما رسمها جلالة الملك نصره الله ، بالإضافة إلى أنه مشروع استجاب لمنطق التشاور والتوافق عبر آلية الحوار الاجتماعي، ويحترم المقاربة التشاركية مع مختلف الشركاء

الاجتماعيين والاقتصاديين كما أسست لها الوثيقة الدستورية لسنة 2011 ، ويعكس مطالب وطموحات الطبقة العاملة والفاعلين الاقتصاديين لسد الفراغ التشريعي بهذا الخصوص.

كما تم التأكيد على أن هذا النص هو لبنة أساسية لاستكمال الترسانة القانونية التي تهم الحقل الاجتماعي، لما يهدف إليه من تلبية انتظارات الشغيلة وتعزيز تنافسية المقاولة المغربية، وضمان الأمن القانوني والقضائي داخلها، مع المطالبة بضرورة العمل على تعزيز هذه الترسانة القانونية عبر إعادة النظر في مدونة الشغل وقانون الوظيفة العمومية، والقانون المتعلق بالنقابات ما من شأنه تنظيم هذا المجال وتعزيز التوجه نحو فتح باب الاستثمار وتحفيز المستثمر لولوج السوق الوطنية بكل أمان.

وفي نفس السياق، استحضر مجموعة من السيدات والسادة النواب الأبعاد الاقتصادية والاجتماعية للموضوع، معتبرين أن أهميته تتجلى في تحقيق مردود أمني واجتماعي من خلال سن ضوابط ستساهم في حكامة ممارسة هذا السلوك والحفاظ على حقوق الطبقة العاملة وحقوق المشغل والحق في الشغل، علاوة على مردوده الاقتصادي والمالي والمتمثل في تعميق الثقة في النموذج الاقتصادي والاجتماعي والتنموي لبلادنا والرقي بمناخ الأعمال والجاذبية الاقتصادية اتجاه المستثمر المحلي والدولي وخلق فرص الشغل.

هذا، وتطرقت تدخلات أخرى لطرح العديد من التساؤلات حول ظروف وملابسات إحالة هذا المشروع قانون تنظيمي في هذا الظرف وبهذه الصيغة، والعمل على دراسته في ظل احتقان اجتماعي تعرفه مجموعة من القطاعات، مع التعبير عن تخوفها من هذا الاستعجال في نص بهذه الأهمية يعتمد نجاحه على منهجية الإشراك الفعلي للفرقاء الاجتماعيين، مستحضرين عدم العمل بهذه المنهجية إبان إعداده مع الدعوة إلى ضرورة الاعتماد على مقاربة تشاركية من قبل مختلف الفاعلين النقابيين والفاعلين السياسيين وأن تكون صيغة المشروع القانون التنظيمي قيد الدرس محط توافق وإجماع من قبل جميع السيدات والسادة النواب أغلبية ومعارضة، وذلك انطلاقا من كونه يشكل مكسبا من المكاسب الحقوقية ببلادنا، ويضمن حقوق سائر الأطراف سواء الفئة الشغيلة أو أرباب العمل أو الدولة.

كما تم التطرق خلال النقاش إلى المضامين التي جاء بها نص هذا المشروع قانون تنظيمي من حيث المفاهيم والتعريفات مع المطالبة بتجويد لغته وضبط مفاهيمه وبنيته لتحقيق النجاعة التشريعية المطلوبة، مع اقتراح وضع ديباجة للنص تؤكد على ضمان الحق في ممارسة الإضراب المكفول دستوريا وبالتشريعات والمواثيق والاتفاقيات الدولية.

كما تمت الإشارة أيضا من طرف بعض التدخلات إلى عدم الانسجام على مستوى بناء مواد هذا النص، وعدم التوازن في مواده أيضا بين القطاع العام والقطاع الخاص.

هذا، وتمت المطالبة بضرورة الاعتماد على قانون تنظيمي حديث ومتوازن لممارسة حق الإضراب، بنفس ديمقراطي، وحقوقي في خدمة الاستثمار وتشجيع المبادرات لإقامة المشاريع المدرة للدخل وتوفير فرص للمقاولات الناشئة واستدامة الأنسجة الاقتصادية والإنتاجية محلياً وجهوياً ووطنياً، في انسجام تام مع أحكام الدستور، ومع التشريعات الدولية والتزامات بلادنا في هذا المجال.

كما تمت المطالبة أيضا بمواصلة الحوار والنقاش وتقديم توضيحات بشأن القضايا العالقة التي عبر السيد الوزير عن استعداد الحكومة لمواصلة اللقاءات حولها مع الشركاء الاجتماعيين والمتدخلين من جهة، مع المؤسستين التشريعية والتنفيذية من جهة أخرى، بغية تجويد مشروع القانون التنظيمي المتعلق بممارسة حق الإضراب في إطـــار المقتضيات الدستورية وضمان هذا الحق، واستكمال أوراش الدولة الاجتماعية.

هذا، وثمنت بعض التدخلات مجهودات الحكومة بجعل الحوار الاجتماعي خيارا استراتيجيا لتكريس أسس الدولة الاجتماعية تنفيذا للتعليمات السامية لصاحب الجلالة في هذا الإطار، والتي مكنت من خلق توافق بشأن القضايا الاجتماعية الكبرى التي تروم تحقيق العدالة الاجتماعية والتنمية الاقتصادية، مشيرين إلى أن اتفاق 30 أبريل 2022، و29 أبريل 2024، نص بشكل صريح على ضرورة إخراج القانون التنظيمي المتعلق بشروط وكيفيات ممارسة حق الاضراب إلى حيز الوجود.

وقبل الشروع في النقاش التفصيلي، طرح السيدات والسادة النواب مرة أخرى مجموعة من الملاحظات تمحورت حول التساؤل عن انتهاء المشاورات مع الفاعلين مشيرين إلى أن السيد الوزير التزم في الجلسة السابقة

بعدم الخوض في النقاش التفصيلي إلى حين استكمال المشاورات مع النقابات حول النقط المختلف عليها.

فيما ارتأت بعض التدخلات أن التزام الحكومة بإنهاء المشاورات كان قبل طلب رأي المجلسين الاقتصادي والاجتماعي والبيئي والمجلس الوطني لحقوق الإنسان، اللذين يرتكز رأيهما على التشاور مع جميع الفاعلين في هذا الإطار، وأن التوصل بهاذين الرأيين سيمكن السيدات والسادة النواب في إطار الدور المنوط بهم من استكمال التوافق حول النقط الخلافية المتبقية والوصول بعد اقتراح التعديلات والبث فيها إلى نص متكامل.

هذا، وتجاوبا مع ملاحظات السيدات والسادة النواب عبر السيد الوزير على أن التشاور مع كل الفاعلين كان من أهم المراحل التي تم المرور بها بالإضافة إلى أن نقط الخلاف لم تكن كثيرة، معربا عن انفتاحه على كل اقتراحات السيدات والسادة النواب في أفق التصويت على مشروع قانون تنظيمي مجود ومتفق عليه.

وخلال الجلسة المخصصة للنقاش التفصيلي لمواد النص، أثار السيدات والسادة النواب مجموعة من الملاحظات حول المفاهيم والتعاريف وبناء المواد والجهة الداعية للإضراب و الآجالات والعقوبات وغيرها من النقط التي استأثرت باهتمام كبير من طرف كل المتدخلين.

كما تم التأكيد على أن هذا النص سيكون محل اقتراح تعديلات متعددة ستروم بالتأكيد تجويده وضمان حق الإضراب كما هو مكفول دستوريا وضمان حق جميع الفئات المعنية، وهو الأمر الذي تفاعل معه السيد الوزير إيجابا.

وجدير بالذكر أنه وبتاريخ 28 نونبر 2024 تم وضع التعديلات حول مشروع القانون التنظيمي قيد الدرس، والتي بلغ عددها 334 تعديلا همت كل المواد، حيث قدمت فرق الأغلبية والفريق الدستوري الديمقراطي الاجتماعي 27 تعديلا، وقدم الفريق الاشتراكي-المعارضة الاتحادية 111 تعديلا، وقدم الفريق الحركي 44 تعديلا، وقدم فريق التقدم والاشتراكية 49 تعديلا، وقدمت المجموعة النيابية للعدالة والتنمية 57 تعديلا، وقدمت السيدة النائبة فاطمة التامني 29 تعديلا، وقدمت السيدة النائبة نبيلة منيب عن الحزب الاشتراكي الموحد 17 تعديلا.

كما قدمت الحكومة داخل اللجنة وخلال اجتماعها المنعقد للبت والتصويت 56 تعديلا حول مشروع القانون التنظيمي قيد الدرس.

وستجدون رفقة هذا التقرير ملخصا لمناقشة السيدات والسادة النواب وجواب السيد الوزير عليها، وكذا عرض السيد الوزير، وملخص مناقشة المواد، والتعديلات المقدمة على مشروع القانون التنظيمي وكذا جداول التصويت عليها وعلى المشروع برمته، بالإضافة إلى ملحق يضم رأي المجلس الاقتصادي والاجتماعي والبيئي والمجلس الوطني لحقوق الإنسان حول هذا النص.

وفي الختام، تم التصويت على مشروع قانون تنظيمي رقم 97.15 بتحديد شروط وكيفيات ممارسة حق الإضراب مع مراعاة إعادة ترتيب الأبواب والمواد وكذا الأخذ بعين الاعتبار الإحالات، كما عدل وكما صادفت عليه اللجنة بالنتيجة التالية:

الموافقون : 22

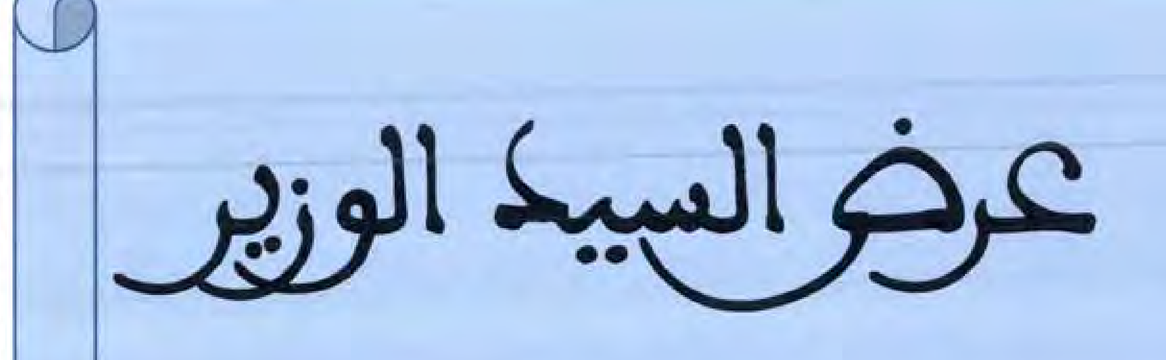
المعارضون : 07

الممتنعون : لا أحد

إمضاء:

مقررة اللجنة

عتيقة جبرو


عرض السيد الوزير

المملكة المغربية

وزارة الإدماج الاقتصادي
والمقاولة الصغرى والتشغيل والكفاءات



Royaume du Maroc

Ministère de l'Inclusion Economique, de la petite entreprise, de l'Emploi et des Compétences

كلمة السيد يونس السكوري وزير الادماج الاقتصادي والمقاولة الصغرى والتشغيل والكفاءات بمناسبة تقديم مشروع القانون التنظيمي رقم 97.15 بتحديد شروط وكيفيات ممارسة حق الاضراب

اجتماع لجنة القطاعات الاجتماعية بمجلس النواب

بتاريخ 16 يوليوز 2024

الحمد لله وحده والصلاة والسلام على مولانا رسول الله وعلى آله وصحبه

السيد رئيس اللجنة المحترم؛

السيدات والسادة النواب المحترمون؛

يشرفني أن أمثل أمام هذه اللجنة البرلمانية الموقرة لتقديم مشروع القانون التنظيمي المتعلق بتحديد شروط و كيفيات ممارسة حق الاضراب الذي تم التنصيص عليه في أول دستور للمملكة في سنة 1962 وكرسته جميع الدساتير اللاحقة بما فيها دستور 2011 دون أن يتم إخراجه للوجود. وبهذه المناسبة، أود أن أشكر السيدات والسادة النواب المحترمين أعضاء اللجنة على قبول برمجة هذه الجلسة اليوم.

نحن اليوم أمام مسؤولية تاريخية من أجل المساهمة البناءة والفعالة في إغناء مشروع هذا القانون لكونه قانونا غير عادي وذا بعد مجتمعي تقتضي مناقشته من منظور حقوقي بغض النظر عن مرجعياتنا وانتماءاتنا، كما نؤكد في هذا الصدد على أن الحكومة حريصة على احترام المسار الحقوقي الذي سارت فيه بلادنا ضمانا للحقوق المنصوص عليها في الدستور و تنزيل القوانين التنظيمية ذات الصلة بما فيها القانون التنظيمي المتعلق بممارسة حق الاضراب و الذي أكد بشأنها صاحب الجلالة الملك محمد السادس نصره الله و أيده، على منهجية اعتمادها في خطابه السامي الموجه بمناسبة افتتاح الدورة البرلمانية في تاسع أكتوبر 2015 ."**.... ونذكر هنا، على سبيل المثال، مشاريع القوانين التنظيمية المتعلقة بتفعيل الطابع الرسمي للغة الامازيغية، والمجلس الوطني للغات والثقافة المغربية، وممارسة حق الإضراب ومجلس الوصاية. فهذه القضايا الوطنية الكبرى تتطلب منكم جميعا ، أغلبية ومعارضة ، حكومة وبرلمانا، تغليب روح التوافق الإيجابي والابتعاد عن المزايدات السياسية [.....]**

كما أن بلورة مشروع القانون التنظيمي للإضراب، يقتضي إجراء استشارات واسعة، والتحلي بروح التوافق البناء، بما يضمن حقوق الفئة العاملة، ومصالح أرباب العمل، ومصلحة الوطن."

السيدات و السادة النواب المحترمون،

تنفيذا للتوجهات السامية لجلالة الملك حفظه الله و رعاه، و وفاء بالتزاماتها سعت الحكومة إلى جعل الحوار الاجتماعي مدخلا وخيارا لا محيد عنه في تكريس الديمقراطية التشاركية وبناء التوافقات بشأن القضايا الاجتماعية الكبرى التي تروم تحقيق العدالة الاجتماعية والرفاه الاقتصادي لعموم المواطنات والمواطنين. و من هذا المنطلق يجدر التذكير بمحطات الحوار الاجتماعي التي ميزت نصف ولاية هذه الحكومة وتوجت بالتوقيع على ميثاق وطني لمأسسة الحوار الاجتماعي لضمان انتظاميته واتفاقين

اجتماعيين تاريخيين اللذين أكدا ضمن الالتزامات الواردة فيهما على إخراج القانون التنظيمي المتعلق بشروط و كيفيات ممارسة حق الاضراب إلى حيز الوجود، حيث نص الاتفاق الاجتماعي ل29 أبريل 2024، الذي جاء لتنفيذ الالتزامات المتبقية من الاتفاق الاجتماعي ل 30 أبريل 2022، على برمجة مناقشة مشروع هذا القانون والمصادقة عليه خلال الدورة البرلمانية الربيعية لسنة 2024 و التوافق حول المبادئ الأساسية المؤطرة لممارسة حق الاضراب لا سيما:

- ضمان انسجام مشروع القانون التنظيمي مع أحكام الدستور، ومع التشريعات الدولية المتعلقة بممارسة حق الإضراب؛
- تأطير ممارسة حق الإضراب، سواء في القطاع العام أو الخاص، بما يضمن التوازن بين ممارسة هذا الحق الدستوري وحرية العمل؛
- تدقيق مختلف المفاهيم المتعلقة بممارسة حق الإضراب؛
- ضبط المرافق التي تستوجب، بالنظر لطبيعتها وخصوصيتها الحيوية، توفير حد أدنى من الخدمة خلال مدة سريان الإضراب؛
- تعزيز آليات الحوار والتصالح والمفاوضة في حل نزاعات الشغل الجماعية.

ومن هذا المنطلق، وبنفس الرغبة والإرادة فقد استطاعت هذه الحكومة أن تفي بالتزاماتها القاضية بإجراء مشاورات مع الشركاء الاجتماعيين بشأن مشروع هذا القانون، حيث تم عقد سلسلة من اللقاءات التشاورية تعدت20 شهرا،من النقاش البناء داخل مؤسسة الحوار الاجتماعي، همت 50 لقاء منها 30 لقاء مع الشركاء الاجتماعيين و 20 لقاء مع القطاعات الحكومية المعنية. وقد مكنت هذه المشاورات من الوقوف على مجموعة من الملاحظات والاقتراحات الناتجة عن الممارسات العملية للإضراب. كما أؤكد على أن هذه المشاورات لا زالت مستمرة مع الشركاء الاجتماعيين من أجل السعي إلى التوافق بعدما بلغنا مراحل متقدمة ساهمت بشكل إيجابي في تقريب وجهات النظر بشأن مشروع هذا القانون.

وستشكل مناقشة مشروع هذا القانون فرصة سانحة للسيدات و السادة البرلمانيين للتفاعل مع آراء واقتراحات مختلف الفعاليات الوطنية و القوى الحية التي ستساهم لا محالة في إغناء النقاش حوله للوصول لصيغة متوافق عليها تروم تعزيز وتوسيع مجال الحريات النقابية استنادا الى الدستور، وانسجاما مع المواثيق والمبادئ الدولية ذات الصلة، وتثمين الرصيد التاريخي للممارسة الوطنية في هذا المجال.

إن من شأن القانون التنظيمي لممارسة حق الاضراب أن يضفي على بلادنا طابع التفرد في تقنين ممارسة هذا الحق بشكل يساهم في تعزيز مسارها الحقوقي و تحسين مؤشرات المناخ الاجتماعي و مناخ الأعمال وتقوية جاذبية الاقتصاد الوطني في مجال الاستثمار وخلق الثروة المنتجة لمناصب الشغل اللائق.

السيدات و السادة النواب المحترمون،

اسمحوا لي قبل ان امدكم بخلاصات النقاش الذي اعتمدناه في مؤسسة الحوار الاجتماعي والذي اتى بملاحظات ومطالب جوهرية من أجل التوافق على قانون تنظيمي للاضراب يصون الحريات والحقوق ويهدف الى التوازن بين مصالح الشغيلة والمقاولة او المرفق العمو مي في اطار مصلحة الوطن.

اسمحوا لي ان اعرض عليكم للأمانة محطات وتركيبة مشروع القانون المودع لدى البرلمان سلفا والذي أكرر على أننا على اتم الاستعداد للتعامل إيجابا مع كل مقترحات التعديلات بما فيها تلك التي يقترحها الفرقاء الاجتماعيون.

اذن، نذكر بأن مشروع هذا القانون قبل إيداعه بتاريخ 6 أكتوبر 2016 لدى مجلس النواب طبقا للفصل 86 من الدستور مر بالمراحل التالية:

- تسليم خلال سنة 2015 مسودة مشروع القانون التنظيمي الى الأمانة العامة للحكومة التي أعدت صيغة جديدة لمشروع القانون ؛
- تدارس مشروع القانون التنظيمي من طرف مجلس الحكومة بتاريخ 28 يوليوز 2016، ومجلس الوزراء بتاريخ 26 شتنبر 2016.

غير أنه، ومنذ ايداع مشروع القانون لدى البرلمان بتاريخ 6 أكتوبر 2016، لم تستطع الحكومة برمجة مناقشته لدواعي متعددة منها على الخصوص غياب دينامية الحوار الاجتماعي وعدم إشراك الشركاء الاجتماعيين خلال مرحلة إعداده قبل ايداعه بالبرلمان.

ويتكون مشروع القانون المودع لدى البرلمان من 6 أبواب و 49 مادة موزعة على الشكل التالي:

الباب الأول : أحكام عامة يتضمن ست مواد (من 1 الى 6) تناولت على الخصوص :

- تعريف عام للإضراب؛
- تحديد مدلول بعض المصطلحات مثل الأجير؛ المشغل؛ الجهة الداعية إلى الإضراب (مستويات الاضراب واعتماد مبدأ التراتبية في القطاع الخاص والمرفق العمومي)؛ المرافق الحيوية؛ الحد الأدنى من الخدمة.
- تحديد الأشخاص المعنية بممارسة حق الإضراب.

الباب الثاني: شروط وكيفيات ممارسة حق الإضراب في القطاع الخاص يتضمن ثلاثة وعشرون مادة (من 7 الى 29) تناولت على الخصوص:

- إجراء المفاوضات ومحاولات التصالح بشأن الملف المطلبي وتحديد مدتها قبل ممارسة حق الإضراب؛
- منع عرقلة ممارسة حق الاضراب من قبل لمشغلين ومنظماتهم المهنية والمنظمات النقابية للأجراء؛
- منع إحلال أجراء محل الأجراء المضربين خلال مدة سريان الإضراب مع مراعاة بعض الاستثناءات؛
- منع اتخاذ أي إجراء تمييزي في حق الأجراء بسبب ممارسة حق الإضراب؛
- منع الاضراب بالتناوب و عرقلة حرية العمل خلال مدة سريان الإضراب؛
- تحديد شروط وكيفية اتخاذ قرار الإضراب من طرف الجمع العام؛
- تحديد البيانات التي يجب أن يتضمنها قرار الإضراب؛
- إقرار مهلة للإخطار و شروط تبليغ قرار الإضراب والجهات المعنية بذلك؛
- تحديد مهام الجهة الداعية للإضراب؛
- تدبير سريان الاضراب؛
- منع مناولة أو نقل أو ترحيل آليات و أجهزة المقاولة أو المؤسسة كلا أو بعضا خلال مدة الإضراب؛
- منع الاغلاق الجزئي أو الكلي للمقاولة أو المؤسسة بسبب ممارسة حق الاضراب؛
- منع احتلال أماكن العمل خلال مدة سريان الاضراب.

الباب الثالث: شروط وكيفيات ممارسة حق الإضراب في القطاع العام يتضمن أربع مواد (من 30 الى 33) تناولت على الخصوص:

- تحديد مدلول القطاع العام؛
- إقرار مهلة للإخطار وشروط تبليغ قرار الإضراب والجهات المعنية بذلك؛
- تحديد الفئات التي لا يمكنها ممارسة حق الإضراب.

الباب الرابع: أحكام خاصة بالإضراب في المرافق الحيوية تتضمن مادة فريدة (المادة 34) تناولت على الخصوص:

- تحديد لائحة المرافق الحيوية؛
- كيفية تحديد الحد الادنى من الخدمة الواجب تأمينها بالمرافق الحيوية؛
- إمكانية تمديد لائحة المرافق الحيوية بقانون بعد استشارة المنظمات المهنية والمنظمات النقابية للأجراء الاكثر تمثيلا.

الباب الخامس: العقوبات تتضمن اثنا عشرة مادة (من 35 الى 46) تشمل عدة أفعال من بينها:

- عرقلة ممارسة حق الإضراب وعرقلة حرية العمل؛
- إحلال أجراء محل الأجراء المضربين؛
- اتخاذ إجراء تمييزي ضد الأجراء بسبب ممارستهم حق الإضراب؛
- رفض الأجير القيام بالخدمات الأساسية و توفير الحد الادنى من الخدمة التي كلف بها؛

- مخالفة الأمر القضائي القاضي باتخاذ جميع التدابير اللازمة للحيلولة دون عرقلة حرية العمل بما في ذلك وقف الاضراب وإقرار عقوبة حبسية وغرامة ؛
- تحديد شروط توفر حالات العود؛
- تحديد الجهة الساهرة على ضبط المخالفات وتحديد مدة إحالة محاضر على النيابة العامة.

الباب السادس: أحكام مختلفة وختامية تتضمن ثلاث (من 47 الى 49) مواد تناولت على الخصوص :

- حفظ النظام العام وحماية الأشخاص والأموال والممتلكات .
- تكييف طبيعة الآجال المنصوص عليها في مشروع القانون التنظيمي؛
- تاريخ دخول مشروع القانون التنظيمي حيز التنفيذ بعد المصادقة عليه ونشره في الجريدة الرسمية مع نسخ كل الأحكام المخالفة.

السيدات و السادة النواب المحترمون،

على ضوء ما سبق، تشكل هذه المناسبة فرصة لتقاسم الخلاصات الأولية الناتجة عن مختلف اللقاءات السالفة الذكر مع الشركاء الاجتماعيين، وسنعمل جميعا على تطويرها وايجاد إجابات شافية وتوافقية حول النقط العالقة، وتشمل هذه الخلاصات أساسا ما يلي:

1. ضرورة تخصيص مادة في بداية المشروع القانون التنظيمي تؤطر وتذكر بالمرجعية الدستورية والحقوقية وفي احترام للتشريعات الدولية وتثمن الرصيد النضالي للحركة النقابية؛
2. تبني مقاربة حقوقية والانتقال من قانون يغلب عليه طابع المنع الى قانون ذو صبغة ايجابية؛
3. ضرورة وضع تعريف شامل للإضراب يتوافق مع أحكام الدستور ويتلاءم مع المعايير الدولية ويتماشى مع منظومة الحقوق والحريات في اطار مقاربة حقوقية لكي نكون في مستوى الرهان التاريخي حيث يعتبر الشركاء الاجتماعيون من غير المقبول صدور قانون يكبل الحرية والحق في ممارسة الإضراب أو يمنع بعض أنواعه.
4. اعادة النظر في تحديد الجهة الداعية للإضراب بشكل يضمن للجميع ممارسة حق الاضراب، ولا سيما عندما يتخذ قرار الإضراب من طرف الجمع العام الذي ينعقد وفق شروط تعجيزية تستحيل معها ممارسة هذا الحق حسب الشركاء الاجتماعيين. كما يجب تحديد دقيق لمستويات ممارسة حق الاضراب والتمييز بين الإضراب الوطني والإضراب القطاعي والإضراب في القطاع العام والقطاع الخاص والاضراب على مستوى المرفق العمومي و على مستوى المقاولة أو المؤسسة.
5. إعادة النظر في الأسباب الداعية للإضراب خاصة وأن مشروع القانون التنظيمي المودع لدى البرلمان اقتصر فقط على الملف المطلبي في حين أن الممارسة العملية أبانت عن وجود أسباب أخرى للإضراب

كالقضايا الخلافية الناتجة عن خلاف حول تأويل مقتضيات تشريع الشغل إضافة إلى الامتناع المتكرر عن أداء الأجور أو وجود خطر حال يهدد صحة وسلامة الاجراء

6. مراجعة الآجال بشكل يتناسب مع السبب الداعي للإضراب و مستوى تنفيذه، ويتعين أن تكون هذه الأجال آلية لضبط موازين القوى في العلاقات الشغلية و التمييز بين الحالات حسب طابعها الاستعجالي و الفوري.

7. مراعاة التوازن في حماية المضربين من العقوبات التأديبية وضمان حرية العمل أثناء ممارسة حق الاضراب؛

8. ضرورة التنصيص على كيفية تحديد الحد الأدنى من الخدمة في المرافق الحيوية؛

9. اقرار عقوبات تضمن احترام تطبيق أحكام هذا القانون وتطبق بشكل متوازن على الأطراف، وذلك حتى لا يفرغ قانون الاضراب من محتواه ويقتصر في العقوبات على الشغيلة دون المشغل.

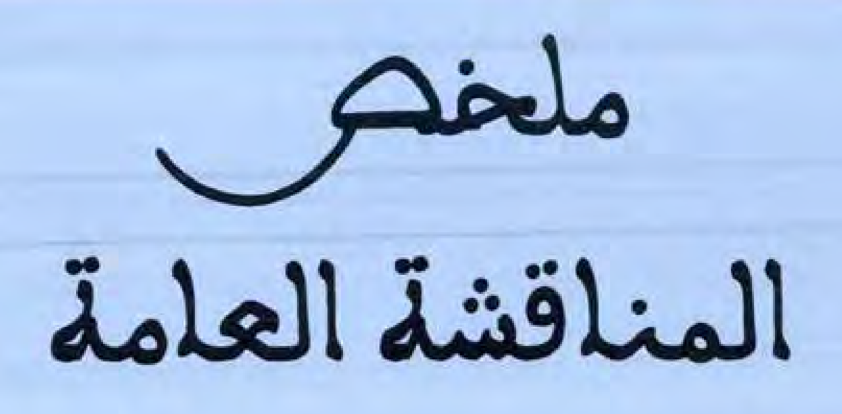
أود في الختام التعبير عن انفتاح الحكومة على تدارس المقترحات الرامية إلى السعي الى التوافق من أجل اخراج قانون يكون في مستوى النضج الديمقراطي والحقوقي والاجتماعي المتقدم ببلدنا. كما أشدد على أننا قطعنا أشواطا مهمة في سبيل تقريب وجهات النظر بين الفرقاء الاجتماعيين. وسيستمر النقاش حولها في الأيام القادمة قبل البدء في التعديلات.

كما أؤكد أن الحكومة لن تسمح بأي شكل من الأشكال بالمس بالحق في الإضراب، حيث تحرص بشكل كامل على اعتماد منهجية تشاركية للحصول على قانون يقر بالحريات ويصونها.

وفقنا الله جميعا لما فيه خير بلدنا تحت القيادة الرشيدة لصاحب

الجلالة الملك محمد السادس نصره الله و أيده.

والسلام عليكم ورحمة الله وبركاته.


ملخص
المناقشة العامة

ملخص المناقشة العامة

تميزت المناقشة العامة لمشروع القانون التنظيمي رقم 97.15 بتحديد شروط وكيفيات ممارسة حق الإضراب، بطرح العديد من وجهات النظر حول أهمية هذا القانون المؤطر والرهانات التي من المنتظر أن يقدم إجابات من خلالها، وأيضا مناسبة لطرح قضايا ذات الصلة على ضوء التحولات الجارية التي انخرطت فيها بلادنا على المستوى التشريعي والمؤسساتي والحقوقي وما واكبها من نقاش عمومي على مستوى كبير بين مختلف الفاعلين والفرقاء الاجتماعيين.

بداية، تم التذكير بالمسار الذي قطعه مشروع القانون التنظيمي المتعلق بالإضراب، حيث أفيد في هذا الصدد أنه عرف جدلا و نقاشا بين النقابات والحكومة إلى أن تمت إحالته بتاريخ 6 أكتوبر 2016 على مجلس النواب كصيغة قابلة للإغناء والنقاش من خلال الاعتماد على آلية الحوار الاجتماعي خارج المؤسسة البرلمانية، وتعميق النقاش داخلها، واعتبار هذا السلوك السياسي المسؤول يجسد المنهجية التي أكد عليها صاحب الجلالة بمناسبة افتتاح الدورة البرلمانية بتاريخ 9 أكتوبر 2015 حيث أن موضوع الإضراب من القضايا الوطنية الكبرى، وله علاقة بالتنمية الاقتصادية وتشجيع الاستثمار وتحقيق السلم الاجتماعي.

في ذات السياق، تم التأكيد على أن القانون التنظيمي للإضراب يأتي في سياق تكريس المكتسبات التاريخية ذات الصلة بالتشريع الاجتماعي كمخرج من مخرجات مؤسسة الحوار الاجتماعي، ويعتبر استجابة لمطالب حقيقية لأطراف العلاقات الإنتاجية، سواء على المستوى الدولي الذي يترجم العودة القوية للدولة لإصلاح ما نتج من اضرار اجتماعية واقتصادية بعد جائحة كوفيد 19، أو على المستوى الوطني المشمول بالتعبئة من أجل بلورة مفهوم الدولة الاجتماعية كما رسمها جلالة الملك نصره الله ، بالإضافة إلى أنه مشروع استجاب لمنطق التشاور والتوافق عبر آلية الحوار الاجتماعي، ويحترم المقاربة التشاركية مع مختلف الشركاء الاجتماعيين والاقتصاديين كما أسست لها الوثيقة الدستورية لسنة 2011 ، ويعكس مطالب وطموحات الطبقة العاملة والفاعلين الاقتصاديين لسد الفراغ التشريعي بهذا الخصوص.

ارتباطا بهذا النقاش، أكدت بعض التدخلات على أن مشروع القانون التنظيمي يتعين مقاربته من خلال بعد مجتمعي وحقوقي يتأسس على منظومة حقوق الإنسان، وأن الحق في الإضراب وسيلة مشروعة للدفاع عن المصالح المادية والمعنوية للأجراء، وحق من الحقوق الأساسية للشغيلة ولمنظماتها تكرست بعد نضالها على المستوي الدولي والوطني، وتم الاعتراف بها في العهد الدولي للحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية في مادته

الثامنة، المصادق عليها من طرف الأمم المتحدة في دجنبر 1966، والذي صادق عليه المغرب في غشت 1979.

هذا، وكانت مناقشة مشروع القانون التنظيمي للإضراب كما أوضحت مختلف المداخلات مناسبة لاستكمال الترسانة القانونية التي تهم الحقل الاجتماعي، مع المطالبة بإعادة النظر في مدونة الشغل وقانون الوظيفة العمومية، وإحالة مشروع قانون المتعلق بالنقابات المنصوص عليه في الفصل 8 من الدستور، وهو يهدف إلى تلبية انتظارات الشغيلة بالإضافة إلى تعزيز تنافسية المقاولة المغربية، وضمان الأمن القانوني والقضائي داخل المقاولة والإدارة، مع المطالبة بمراجعة مدونة الشغل لتحفيز الاستثمار.

بخصوص أهمية التشريع المتعلق بالحق في ممارسة الإضراب تم التأكيد على أن هذا الموضوع تتقاطع فيه الأبعاد الحقوقية، والاجتماعية، والاقتصادية، والقانونية، بشكل معقد، وأنه لحظة دستورية وسياسية وخطوة مهمة في تكريس الحق الدستوري لممارسة هذا الحق الذي ظل حاضرا في جميع الدساتير التي عرفتها المملكة المغربية مند دستور 1962 ، بصفته إحدى المكاسب في مضمار الحريات العامة بالمغرب وكذلك الدساتير اللاحقة إلى حدود دستور سنة 2011 الذي نص في فصله 29، على أن حريات الاجتماع والتجمهر والتظاهر السلمي وتأسيس الجمعيات والانتماء النقابي والسياسي و ممارسة الحريات، وحق الإضراب مكفولة دستوريا.

أما بخصوص الأبعاد الاقتصادية والاجتماعية للموضوع، فقد اعتبرت العديد من التدخلات أن أهميته تتجلى في تحقيق مردود أمني واجتماعي من خلال سن ضوابط ستساهم في حكامة ممارسة هذا السلوك والحفاظ على حقوق الطبقة العاملة وحقوق المشغل والحق في الشغل، علاوة على مردوده الاقتصادي والمالي والمتمثل في تعميق الثقة في النموذج الاقتصادي والاجتماعي والتنموي لبلادنا والرقي بمناخ الأعمال والجاذبية الاقتصادية تجاه المستثمر المحلي والدولي وخلق فرص الشغل. خاصة وأن بلادنا أصبحت قبلة للمستثمرين والاستثمارات الوطنية والاجنبية بمختلف اصنافها بعد إخراج الميثاق الجديد للاستثمار وتنزيل أهدافه الأساسية التي ستشكل قفزة نوعية في الميدان الاقتصادي.

في ذات السياق، أشارت بعض التدخلات إلى أن القوانين المحفزة للاستثمار وحدها لا تكفي لإحداث ثورة حقيقية في المجال الاقتصادي والاجتماعي، مشيرين إلى أن المستثمر عند قدومه لأي دولة من الدول فإنه يطرح ثلاثة أسئلة مركزية تتعلق بالإدارة، والقضاء، والقانون المنظم للإضراب، وعليه فمن الابعاد أيضا التي يروم مشروع القانون التنظيمي تحقيقها هي الأمن القانوني من خلال استكمال الترسانة القانونية المتعلقة بالحقل الاجتماعي.

هذا، وتجدر الإشارة أن حيزا مهما من النقاش خصص لطرح العديد من الآراء حول ملابسات وظروف إحالة هذا المشروع قانون تنظيمي في هذا

الظرف وبهذه الصيغة، حيث تمت الإفادة أن برمجته جاءت في سياق الاحتقان الاجتماعي الذي شهدته عدة قطاعات من بينها قطاع الصحة الذي عرف مجموعة من الإضرابات للنقابات المهنية وكذا إضراب طلبة كلية الطب والصيدلة، مؤكدين أنه ورغم ذلك لا يوجد لأي مبرر موضوعي أو ضرورة ملحة تستدعي هذا الاستعجال.

ارتباطا بهذا النقاش عبرت بعض التدخلات عن تخوفها من الاستعجال في طرح ومناقشة مشروع قانون تنظيمي بهذه الأهمية، معتبرين أنه يسعى بشكل واضح إلى تكبيل الحق في الإضراب وتجريمه وليس وضع أسس تنظيمه من الناحية العملية.

كما انتقدت بعض المداخلات طريقة تعامل الحكومة مع هذا المشروع قانون التنظيمي وعابت عليها طريقة الإعداد التي اتسمت بالنظرة الأحادية والانفرادية دون إشراك النقابات والفرقاء الاجتماعيين.

في نفس التوجه، أفادت إحدى التدخلات أن وضعه خارج منهجية الاشراك الفعلي للفرقاء الاجتماعين هو خرق لمبادئ منظمة العمل الدولية وتوصياتها وإعلاناتها المصادق عليها من طرف جميع الدول الأعضاء، وهو مخالف لأصل دسترته المبنية على الشرعية التاريخية للإضراب وحق ممارسته، بالإضافة إلى أنه مناف للمهام الدستورية ولا يحترم روح الاتفاقية رقم 87 المتعلقة بالحريات النقابية.

من جهة أخرى دعت بعض التدخلات إلى ضرورة الاعتماد على مقاربة تشاركية من قبل مختلف الفاعليين النقابيين والفاعلين السياسيين وأن تكون صيغة المشروع القانون المذكور محط توافق وإجماع من قبل جميع السيدات والسادة النواب أغلبية ومعارضة، وذلك انطلاقا من كونه يشكل مكسبا من المكاسب الحقوقية ببلادنا، ويضمن حقوق سائر الأطراف سواء الفئة الشغيلة أو أرباب العمل أو الدولة وفق روح الاتفاقية الدولية لسنة 1987 المتعلقة بالحرية النقابية وحماية الحق النقابي، بالرغم من أن المغرب لم يصادق عليها لحد الآن رغم إلزاميتها .

أما على المستوى التشريعي، فقد أثارت بعض التدخلات إشكالية إحالة هذا النص التشريعي على مستوى المسطرة والصياغة والمضامين، على المؤسسة التشريعية بدون مذكرة تقديمية توضح خلفيات تنزيله والمرجعيات التي انطلق منها في غياب المبادئ العامة المؤسسة والمؤطرة لتنظيم الإضراب والخلفيات التي تحكمت في تنزيله، وبالمقابل أكدت إحدى التدخلات أن الحكومتين السابقتين عقدت لقاءات وحوارات مع النقابات حول هذا المشروع وأن هذا النص الذي أعدته الحكومة السابقة لا يمكن تغيره حسب الفصل 84 من الدستور نظرا لتقديمه أمام المجلس الوزاري الذي ترأسه جلالة الملك محمد السادس نصره الله بتاريخ 26 شتنبر 2016.

وعلى مستوى المضامين، فقد وقفت بعض التدخلات على هذا الجانب وأوضحت أن مشروع القانون التنظيمي يعتمد على تعريفات

ومفاهيم مغايرة عن المفاهيم الحقوقية والنقابية المتعارف عليها في منظمة العمل الدولية، مع الإشارة إلى أن التأويل في المفاهيم يؤثر على كيفية تنظيم حق الإضراب سواء تعلق الأمر باحتلال أماكن العمل أو الاعتصام السلمي أو الإضراب التضامني أو دعوة العمال غير المضربين للإضراب أو الابتعاد عن أماكن العمل، بالإضافة إلى فتح المجال لتدخل السلطة العمومية في ممارسة حق الإضراب واتخاد القرار من أجل تعليقه، وعليه تمت المطالبة بتجويد لغة النص من حيث الضبط المفاهيمي وبنيتة لتحقيق النجاعة التشريعية المطلوبة.

في السياق ذاته، أشارت بعض التدخلات إلى أن هذا المشروع قانون التنظيمي لم يتضمن ديباجة تؤكد على ضمان الحق في ممارسة الإضراب كحق مكفول دستوريا ومكفول بالتشريعات والمواثيق والاتفاقيات الدولية، مؤكدة على أهمية تأطيره بديباجة تعبر عن مسار تطور ممارسة حق الإضراب، وعن هوية هذا المشروع المتوج لمرحلة من النضال والنضج والحوار المسؤول وصولا إلى ما هو متوافق عليه من مبادئ وأحكام وممارسات فضلى وأهداف مشتركة للقوى الاجتماعية والاقتصادية والمؤسساتية في بلدنا في ظل دستور 2011 والآفاق التنموية والتحديات والمكاسب والاستقرار والسلم الذي ينعم به بلدنا بقيادة جلالة الملك نصره الله .

ولتجويد صيغة هذا النص التشريعي أيضا، تم التأكيد على ضرورة التنصيص على كل مـــا يتعلق بضمان حمايـــة الحـــق في ممارســة الإضراب وتخفيف القيود الواردة عليه، وتوفير الحماية لبعض القطاعات من الإضراب الشامل نظرا لحساسيتها الاجتماعية مثل المستشفيات وقطاع العدالة، مع الدعوة إلى تدقيق النظر في الآجالات والشروط والأسباب والدوافع لممارسة هذا الحق الدستوري.

كما أثيرت مجموعة من الملاحظات والتساؤلات حول مدى انسجام النص موضوع النقاش مع أحكام الدستور، والاتفاقيات الدولية، ومدى تحقيق التوازن بين هذه الممارسة، وضمانات حماية حرية العمل، بالإضافة إلى التساؤل حول الجهة الداعية للإضراب وحدود الحريات النقابية داخل إطار منظم.

وفي ذات الصدد، سجلت بعض التدخلات تعقيد مسطرة قرار الإعلان عن الإضراب، وفرض شروط مطولة وشاقة تسبق الإعلان عنه، هذا بالإضافة إلى التنصيص على بعض الإجراءات المعقدة التي تستهدف الأجراء بشكل مباشر ماديا وقضائيا وذلك من خلال سن عقوبات جنائية.

هذا، وأكدت بعض التدخلات على أن مشروع القانون التنظيمي عمل على توحيد وتجميع تضارب وشتات النصوص القانونية المنظمة لهذا الحق، وقيد ممارسته وقلص من مجالاته وجعله جد محدود ومنع العديد

من أشكاله إما صراحة أو قطعا أو بشكل ضمني، كما أفادت إحدى التدخلات أن منظمة العمل الدولية، اعتبرت كل أشكال الإضراب مشروعة بما فيها الإضراب التضامني مادامت تحافظ على الطابع السلمي.

بعض المداخلات نبهت إلى غياب الانسجام على مستوى المواد، ذلك أن أغلب مقتضياته تتعلق بممارسة حق الاضراب في القطاع الخاص، حيث تم تخصيص 22 مادة من أصل 49، في مقابل 4 مواد تتعلق بالقطاع العام، وبالتالي فمشروع القانون قيد الدراسة جاء بعيدا كل البعد عن الممارسة العملية والواقعية للإضراب لأن الإشكالات التي تثيرها ممارسة حق الاضراب في القطاع العام، كمرفق التعليم ومرفق الصحة نموذجا، أكثر بكثير من تلك التي تثيرها ممارسة حق الاضراب في القطاع الخاص.

من بين الملاحظات أيضا التي سجلها السيدات والسادة النواب بهذا الخصوص، أن مشروع القانون فتح المجال للسلطة العمومية للتدخل لتعليق الإضراب بقرار من السلطة القضائية إذا تعلق الأمر بالخدمات الأساسية، مؤكدين على ان منظمة العدل الدولية تشير إلى انه لا يجوز للسلطات أن تلجأ إلى هذه الإجراءات إلا في حالات خاصة تتعلق بتهديد القانون تهديدا خطيرا ، و أن هذا الاجراء اعتبره بعض المتدخلين انتهاك للحقوق النقابية، إضافة إلى أن اعتماد وسائل الإكراه من أجل استمرار المرفق العمومي كالعمل الجبري يعد خرقا سافرا للاتفاقيتين رقم 29 و105 المصادق عليهما من طرف المغرب.

فيما اعتبرت إحدى التدخلات أن المشروع ربط قرار الإضراب بإجبارية المفاوضة أو الوساطة أو التحكيم كشرط لممارسة هذا الحق الأمر الذي من شأنه أنه يشكل تقييدا واضحا لنزاعات الشغل، كما أنه وسع من الفئات والقطاعات الممنوعة من ممارسة حق الإضراب رغم أنها لا تشكل تهديدا للصحة والسلامة ولا تتوفر على ضمانات تمكنها من الدفاع عن حقوقها المهنية والاجتماعية.

هذا، وطالبت مجمل المداخلات بضرورة الاعتماد على قانون تنظيمي حديث ومتوازن لممارسة حق الإضراب، بنفس ديمقراطي، وحقوقي في خدمة الاستثمار وتشجيع المبادرات لإقامة المشاريع المدرة للدخل وتوفير فرص للمقاولات الناشئة واستدامة الأنسجة الاقتصادية والإنتاجية محلياً وجهوياً ووطنياً، في انسجام تام مع أحكام الدستور، ومع التشريعات الدولية والتزامات بلادنا في هذا المجال.

كما تمت الدعوة إلى بلورة ميثاق اجتماعي حقيقي وفعلي، تلتزم فيه المقاولة بالمسؤولية الاجتماعية في الحفاظ على مناصب الشغل وإقرار الحقوق الاجتماعية للشغيلة ومحاربة هشاشة الشغل، والتزام الدولة بتعهدها بدعم وتمويل المقاولة وتحسين مناخ الأعمال، بما يتيح شروط سلم اجتماعي صلب، وبمشاركة فاعلة للنقابات العمالية، مع المطالبة بمصادقة المملكة المغربية على الاتفاقية رقم 87 الخاصة بالحقوق النقابية.

وطالبت بعض التدخلات الحكومة بمواصلة الحوار والنقاش وتقديم توضيحات بشأن القضايا العالقة التي عبر السيد الوزير عن استعداد الحكومة لمواصلة اللقاءات حولها مع الشركاء الاجتماعيين والمتدخلين من جهة، وبين المؤسستين التشريعية والتنفيذية من جهة أخرى، بغية تجويد مشروع القانون التنظيمي المتعلق بممارسة حق الإضراب في إطـــار المقتضيات الدستورية وضمان الحق في الإضـــراب واستكمال أوراش الدولة الاجتماعية.

وفي نفس السياق أوضحت معظم التدخلات أن أهم الوسائل المتاحة للعمال في الدفاع عن مصالحهم هي ممارسة حقهم في الإضراب، مع المطالبة بتوفير الحماية للعمال من هذه الإجراءات التعسفية التي قد تطالهم كالعقوبات والسجن، والتعويض عن الخسائر - والعمل القسري وحذف العقوبات الجنائية من ضمنها إلغاء الفصل 288 من القانون الجنائي الذي يتم بموجبه اعتقال ومحاكمة النقابيين المضربين عن العمل بدعوى عرقلة حرية العمل، مع المطابة بضمان هذا الحق في ظل الحقوق والحريات التي يكفلها الدستور.

هذا، وتطرقت العديد من التدخلات إلى الدور الذي تلعبه النقابات باعتبارها مؤسسات تناضل من أجل تجويد الحياة العامة والدفاع عن مصالح الشغيلة وتعتمد على آليات ديمقراطية، مؤكدين أن النقاش حول هذا المشروع تم مع السيد وزير الشغل السابق وتم التفاعل معه بشكل إيجابي في

إطار الحوار الاجتماعي، معتبرين أن مناقشة هذا الموضوع لا تقبل أي مزايدات سياسية مع الدعوة إلى مناقشته بوطنية عالية باستحضار المصلحة العامة للوطن والمواطن.

في إطار هذا السجال، تمت الإفادة بأن النقابات أصرت على عرقلة إخراج هذا المشروع في الحكومتين السابقتين، بالمقابل، ثمنت بعض التدخلات مجهودات الحكومة بجعل الحوار الاجتماعي خيارا استراتيجيا لتكريس أسس الدولة الاجتماعية تنفيذا للتعليمات السامية لصاحب الجلالة في هذا الإطار ، والتي مكنت من خلق توافق بشأن القضايا الاجتماعية الكبرى التي تروم تحقيق العدالة الاجتماعية والتنمية الاقتصادية، مشيرين إلى أن اتفاق 30 أبريل 2022، و 29 أبريل2024 ، نص بشكل صريح على ضرورة إخراج القانون التنظيمي المتعلق بشروط وكيفيات ممارسة حق الاضراب إلى حيز الوجود.

ملخص جواب السيد الوزير

ملخص جواب السيد الوزير

في البداية تقدم السيد الوزير بالشكر السيدات والسادة النواب على نيتهم الصادقة وتفاعلهم خلال المداخلات القيمة التي مكنت من إغناء النقاش والتي اتسمت بالنضج والمسؤولية، واعتبر هذا الاجتماع فرصة سانحة لتبادل الآراء، وفي نفس الوقت، أفاد أن السياسي يتميز بالتفاعل وبالموضوعية والهدوء والإنصات للرأي الآخر بغية تحقيق المصلحة العامة، فرغم اختلاف المداخلات في التشخيص والتدقيق فقد أكد على أن جلها تراعي المصلحة الفضلى للعمال وأرباب العمل.

هذا، واعتبر السيد الوزير أن السجال السياسي حول هذا الموضوع هو جد طبيعي وأن الاختلاف صحي، وأن رأيه يلزم شخصه، وأن كل متدخل له الحق في إبداء رأيه بحرية، وفق قناعاته ومرجعياته، كما أن مشروعية هذا السجال يتيح للسيدات والسادة النواب التعبير عن أرائهم وفق تجاربهم وتراكماتهم ومسارهم.

وأضاف السيد الوزير أنه في الولاية السابقة كان حزبه يصطف في المعارضة، وأن الهدف الأسمى لحزبه هو البناء الذي يهدف إلى النهوض ببلادنا، مشيرا إلى أن العالم يعرف تطورا متسارعا في جميع المستويات ويرتكز على أهمية الحفاظ على روح البناء والتوافق ومواكبة التطور.

وفيما يتعلق بإخراج مشروع قانون الإضراب إلى حيز الوجود، فقد أكد أن الهدف الأساسي هو الوصول إلى التوافق حوله، وفي حالة تعذر

ذلك، يتطلب الأمر أن تكون نسبة التوافق عليه كبيرة جدا، وأخبر أنه سيكون تقارب وتوافق حول هذا المشروع قانون، وستكون نتائجه إيجابية ومرضية للجميع.

وفي ذات السياق أشار أن القضايا الاجتماعية التي يتم الاشتغال عليها ومعالجتها هي محور النقاش المتعلق بهذا الاجتماع، بالإضافة إلى هذا فإن مركز النقاش يجب أن يدخل في إطار الربط بين المفاهيم والواقع المعاش من قِبل المواطنات والمواطنين بمختلف طبقاتهم الاجتماعية ومناطقهم الجغرافية ومشاربهم الإيديولوجية، الأمر الذي سيساهم في تجويد قانون الإضراب.

وأكد السيد الوزير، على أهمية مناقشة المواضيع ذات الصلة بالعمل النقابي التي طرحها السيدات والسادة النواب، معتبرًا أن هناك بعض المواضيع تستحق نقاشا واسعا ومستفيضا وتستدعي التدقيق وذلك لارتباطها بالمؤسسات والحقوق والواجبات.

وأضاف أن مشروع قانون الإضراب لا يجب التعامل معه كمساطر، بل يجب التعامل معه كقانون يحدد العلاقات داخل المجتمع.

وأفاد السيد الوزير أن عددا من التقارير، بما فيها التقارير الرسمية، أشارت إلى الفوارق الاجتماعية، وأن دور الفاعلين السياسيين والأحزاب السياسية يكمن في تقديم توضيحات للمواطنات والمواطنين وأنه من الممكن والمتاح الانتقال من وضعية إلى أخرى في مغرب القرن الواحد والعشرين

رغم المستوى الاجتماعي للأسرة والعائلة أو القبيلة فهناك بعض الرافعات في الوطن ستمكن من ذلك.

وأضاف أن البناء يتطلب الانسجام المجتمعي رغم الاختلافات التي تكون ناتجة على مستوى الموقع الاجتماعي، لأن جميع المجتمعات تصل إلى البناء عبر التوافقات التي ترتكز على الديمقراطية وتذويب الاختلافات، هذا وتقدم بالشكر أيضا للسيدات والسادة النواب بصفتهم ممثلي الأحزاب والفرق البرلمانية، على روح التعاون والتفاعل المثمر الذي أبدوه، ونوه بانخراطهم في البناء والانخراط الإيجابي في النقاش رغم ملاحظاتهم التي تم أخدها بعين الاعتبار. وأضاف أن بلادنا قطعت أشواطا مهمة وكبيرة لم تتمكن الدول والمجتمعات الأخرى من قطعها.

وفي سياق آخر، تأسف السيد الوزير لاستفحال الفوارق الاجتماعية في دول العالم بأسره، واعتبر في نفس الوقت أن بلادنا متميزة عن اغلب بلدان العالم وفاجأت العالم بنموذجها المتفرد، وأن المواطنات والمواطنين محظوظون بفضل السياسة الرشيدة لصاحب الجلالة ،نصره الله، والذي يحرص على إرساء الديمقراطية التي تنعم بها بلادنا، كما أن هناك إجماع من طرف المغاربة منذ قرون على المؤسسة الملكية.

هذا، وأكد أن الديمقراطية تقتضي في علاقتها مع مشروع قانون الإضراب، إحقاق الحقوق بالنسبة للمواطنات والمواطنين، وأن التفكير في الإعلان عن الإضراب في مقاولة أو مرفق عمومي يجب أن يحقق مقاصد تروم إلى تحقيق المصلحة العامة سواء بالنسبة للعمال أو المقاولة أو

المرفق العمومي، والغاية من ذلك هو أن يتمتع العامل والأجير بعمل لائق وبكرامة مع ضمان حق رب العمل.

وأضاف السيد الوزير أن تسيير المقاولة ليس بالمهمة اليسيرة والسهلة، بل هي مسؤولية صعبة تتطلب الحفاظ على التوازن بين كل الأطراف لضمان حقوق العمال واستمرارية المقاولة. وأفاد أن أرباب العمل يبذلون جهودا جبارة لضمان حقوق العمال خصوصا على مستوى ضمان الأجور، وأن الجميع يطمح إلى ضمان التوازن من خلال استمرار الإنتاج واستقرار العمل وتحقيق الأرباح.

وأشار إلى أن المقاولات التي استطاعت الاستمرار خلال جائحة كوفيد-19، هي تلك التي تضافرت فيها الجهود بين العمال وأرباب العمل وتم التوافق حول الخطط التي تمكن من الحفاظ على استمرارية المقاولة ومصالح العمال وأرباب العمل.

وأوضح السيد الوزير أن الدولة الاجتماعية التي تطمح إليها جميع مكونات المجتمع تحت القيادة الرشيدة لصاحب الجلالة، نصره الله، تقتضي الحرص على إرساء الحقوق والواجبات.

وأكد أن الجانب الخفي في موضوع الإضراب هو من يمثل العاملات والعمال، وأن الإضراب يمارس بشكل فردي أو جماعي.

وأفاد السيد الوزير في سياق آخر، أن النقابات ظهرت إلى حيز الوجود إبان الثورة الصناعية وعرفت تطورات على مر السنين وراكمت تجارب مهمة مكنتها من أن تصبح شريكا في صنع القرارات بكل مسؤولية.

هذا، وأوضح السيد الوزير في نفس الوقت، أن جميع الأطراف يجب أن يُسمع صوتها وتتاح لها الفرصة للتعبير عن أراءها وتصوراتها حتى لا يقع انفجار مجتمعي نتيجة الضغط الناتج عن عدم الإنصات لأحد الأطراف، وحتى يتحقق التوازن الذي يعتبر صمام الأمان.

واعتبر السيد الوزير أن النقابات لعبت دورا تاريخيا ووطنيا، رغم الاختلاف بين ما هو سياسي ونقابي، في نفس الوقت عبر عن مشاركته في الحوار الاجتماعي بين الحكومة والفرقاء الاجتماعيين، حيث مرت جميع الاجتماعات في جو يسوده التعاون.

وأضاف أنه تعامل مع مجموعة من النقابات القطاعية في فترة تميزت بالعديد من الأزمات سواء تلك التي تتوفر على تمثيلية أو العكس، مما مكنه من اكتساب تجربة مهمة في هذا المجال ومعرفة المطالب وتشخيص الواقع عن كثب بكل دقة للوصول إلى الحلول التي تُرضي كل الأطراف. وأضاف أن الحوار مع النقابات يتطلب تشخيصا دقيقا جدا لأن المحاورين النقابيين لهم دراية كبيرة بالملفات.

وخلال الاجتماعات التي تمت مع النقابات والسيد الوزير أكد هذا الأخير على الحس الوطني الكبير الذي أبان عنه القيادات النقابية أثناء المفاوضات بحيث غلّبوا المصلحة العليا للوطن، وأن مداخلاتهم كانت تعبر عن مدى دقة دراستها للجوانب المتعلقة بالملفات المطلبية، ومدى توفرهم على مرجعية وثقافة وغيرة على مصالح العمال وعلى المقاولة.

وبخصوص تساؤلات بعض السيدات والسادة النواب عن توقيت إحالة مشروع قانون الإضراب وعدم إحالة مشاريع القوانين الأخرى كمشروع قانون مدونة الشغل دفعة واحدة، فقد اعتبر أن طرح هذه الأسئلة جد مشروع، وأكد أن الحوار الاجتماعي بين الحكومة والنقابات مر في إطار من النضج الجماعي والتوافق مما أدى إلى تنفيذ عدة مطالب منها الزيادة في الأجور والرفع من الحد الأدنى للأجور وتخفيض الضريبة على الدخل، كما تم الاتفاق على ترتيب أجندة عدة أولويات ومشاريع قوانين.

وبخصوص الحوار مع النقابات، فقد أفاد أنه تم الاتفاق أولا على قواعد اللعبة لإرساء أجواء الثقة، وكان هناك اتفاق مفاهيمي ومبدئي جد مهم.

وأشار السيد الوزير الى الفرق بين منطق المقايضة والتفاوض، وحسب عملية المقايضة يمكن التوافق على قضايا ليس لها علاقة بالموضوع، حيث يقتضي الأمر أن تكون قواعد لعبة مشتركة ويقتضي أن يكون التفاوض مشترك للوصول إلى حل.

وعند تفصيل مطالب النقابات بشكل عملي، فقد أوضح السيد الوزير أن هناك 78 مطلبا لم يتم تنفيذه خلال فترة الحكومات السابقة، حيث أصرت النقابات على تنفيذها قبل بداية النقاش. و بعد أخذ ورد أوضح السيد الوزير على أنه تم الاتفاق ، على ترتيب الأولويات التي كان على رأسها الزيادة العامة في الأجور في الوظيفة العمومية والرفع من الحد

الأدنى للأجور ومراجعة أشطر الضريبة على الدخل، كما تم التطرق إلى ضمان الحريات النقابية التي جاءت في بعض مداخلات السيدات والسادة النواب الذين أشاروا إلى أن بعض أرباب العمل يطردون العمال أثناء تأسيسهم للمكاتب النقابية، ورغم تدخل مفتشي الشغل ومحاولاتهم إجراء عملية الصلح بين العمال وأرباب المقاولات، فأنهم لا يستطيعون إرجاع العمال المطرودين إلى عملهم بسب تعنت أرباب العمل. وفي هذا الباب، أضاف السيد الوزير أن مجموعة من مشاريع القوانين تدخل في إطار الإصلاح والحد من هذه الظاهرة، وأن الإصلاح يعتبر صعبا ولكنه حتمي، وطالب النقابات بالانخراط فيه من أجل مصلحة الوطن.

وفي نفس الموضوع المتعلق بمشاريع القوانين وبالعمل النقابي ومدونة الشغل، فقد أخبر السيد الوزير على أنه استشار مع السيد رئيس الحكومة واقترح تواريخ متقاربة وتفادى إحالة هذه المشاريع قوانين إلى آخر سنة من ولاية الحكومة لكي لا يتأثر النقاش حولها بالصراعات التي لها طبيعة مغايرة والتي تشوب الساحة السياسة في هذه الفترة.

وأكد على أنه تم الاتفاق على تنفيذ أجندة كانت نقطتها الأولى هو التفاوض حول الزيادة العامة في الأجور في شهر شتنبر 2022 لمعرفة الإمكانيات المتاحة، ومناقشة مشروع قانون الإضراب في شهر يناير سنة 2023، ثم مناقشة مدونة الشغل التي قد لا يكون فيها إصلاح عميق لبعض المقتضيات المتعلقة بالحيف الذي يهم مجموعة من فئات العمال كحراس الأمن الخاص.

وأضاف السيد الوزير أنه بعد صدور قانون الإضراب، فمن المقترح مناقشة مشروع قانون النقابات سنة 2024 ومدونة الشغل، وبعد ذلك سيتم مناقشة طريقة انتخابات العمال والمأجورين. كما سيكون الوقت كافيا لتنفيذ قواعد اللعبة حتى تكون مجرياتها واضحة.

وأشار السيد الوزير إلى أن بلادنا عرفت إضرابا كبيرا لرجال التعليم، شهري أكتوبر وشتنبر سنة 2023، وأفاد السيد الوزير أن الإضراب كان سينطلق في شهر دجنبر 2022، وكانت هناك مفاوضات سرية بين النقابات والسادة الوزراء لم تعلن مخرجاتها وبُذلت مجهودات كبيرة وتم الاتفاق على عدة نقط مهمة مكنت من تأطير اللقاءات التي عقدت فيما بعد.

وأكد السيد الوزير انه كُلّف من طرف السيد رئيس الحكومة للجلوس مع النقابات حول مائدة الحوار، الذي اقترحت خلاله النقابات حل مجموعة من القضايا منها الاشكال الذي يعرفه قطاع التعليم والذي بذلت فيه مجهودات كبيرة خلال السنوات السابقة، ورغم ذلك فإنه لا يزال يعاني من عدة صعوبات.

وأوضح أنه تم الاتفاق مع النقابات لعقد لقاءات أولية وتمهيدية للمفاوضات وقد تم تقريب وجهات النظر رغم الصعوبات لحل إشكالية الإضرابات بين الحكومة والنقابات وتم حل مجموعة من القضايا والملفات بفضل التوافق والتعاون.

وفي ظل موجة ارتفاع الأسعار، التي جاءت نتيجة التضخم والحرب الروسية الأوكرانية التي أثرت على الاقتصاد العالمي ككل، أوضح السيد الوزير أن الأسعار بدأت تتراجع، وأن الحكومة تريد الوفاء بالتزاماتها في فترة ولايتها ولا يمكنها إرجاء تعهداتها إلى الحكومة التي ستليها. وفي ظل التقلبات السالفة الذكر، أضاف أن الحكومة لم تكن لها مقروئية، لاتخاذ قرار رفع الأجور والوفاء بذلك، كما أصرت الحكومة على ان تنفيذ مخرجات الحوار والوعود قبل سنة 2027. باستثناء توحيد الحد الأدنى للأجور، الذي ستصدر الحكومة مرسوما بشأنه في الوقت المناسب، وانه ليس هناك وعد سيؤجل للحكومة الموالية.

وأشار السيد الوزير إلى أن اللقاءات، حضرها وزير التربية الوطنية والرياضة والتعليم الأولي والوزير المنتدب في المالية والنقابات لتقريب وجهات النظر، ورغم الصعوبات تم حل الإشكاليات وتم توقيف الإضرابات وحققت مكاسب جديدة لأسرة التعليم الذين يقومون بتربية وتعليم أطفالنا.

وخلال الاجتماع الذي تم عقده في شهر دجنبر 2023 والمتعلق بالحوار الاجتماعي مع الحكومة، فقد أفاد السيد الوزير أن النقابات صرحت بأن الدورة السالفة للحوار الاجتماعي كانت بدون حصيلة. وأن الحكومة الحالية بذلت مجهودات جبارة، وذكر بأن اتفاق سنة 2022 تعثّر بسبب زلزال الحوز الذي عرفته بلادنا وحتّم على بلادنا التعامل مع الوضع القائم آنذاك والتداعيات التي أفرزها، والتي أثّرت بشكل كبير على

الميزانية وعلى الوضع الاقتصادي وفرض حالة طوارئ ببلادنا، مما أثر أيضا على عدم الالتزام بمأسسة الحوار كما سُطر له من قبل.

وأوضح أن النقابات طالبت بالحصول على مكاسب والاستجابة لملفاتها المطلبية والتي تهم الطبقة العاملة في دورة شهر أبريل، في إطار الحوار الاجتماعي، وأضاف السيد الوزير أنه كان يطمئن النقابات بأن الحكومة تتدارس الحلول لكل القضايا رغم تقلبات الظرفية الاقتصادية.

وهذا، وأفاد أن جولة الحوار الاجتماعي تميزت بحرص الحكومة على تنفيذ مجموعة من الالتزامات بموازاة مع المقايضة، مع تأكيده على أن النقابات وقعت على محضر الاتفاق، بحيث أصبحت قواعد المنظمات النقابة تشارك في اتخاذ القرارات بشكل جماعي.

وأشار إلى أن الحوار الاجتماعي ينطلق أولا باجتماعات السيد رئيس الحكومة مع السيدات والسادة الوزراء، إلا أن هذه السنة عرفت استثناءا حيث عقد اجتماع أولي تمهيدي بين السيدات والسادة الوزراء والنقابات، وقد دامت هذه الاجتماعات التمهيدية مدة شهر كامل ووصلت إلى خمسين اجتماعا، وأن جميع الأطراف عبرت عن آرائها ومقترحاتها وتم الاتفاق على مجموعة من النقاط التي كانت جد مهمة ولها انعكاسات ايجابية على بلادنا، كما تم التوافق على تنفيذ مجموعة من الالتزامات.

وأكد السيد الوزير أن اللجنة سيدة نفسها، وأنه من المستحب الاقتداء بالنقاش الذي دار في أجواء من الثقة بين الحكومة والنقابات، والذي تم التفريق فيه بين الإعلان عن المواقف ومحاولة حل الإشكال

وعدم السقوط في الخلط، لان خلط المواقف مع طرح الإشكال قد يؤدي إلى التشابك، في حين أن حل الإشكال يتطلب بذل الجهد للتوافق والوصول إلى نتائج.

واعتبر أن الثقة التي تم إرساؤها بعيدا عن المواقف المسبقة مع الفرقاء الاجتماعين أدت إلى محاولة تقريب وجهات النظر حول معالجة الإشكالات والمساهمة في البناء المشترك.

وأوضح السيد الوزير أنه اقترح على النقابات أن تقدم إجابة حول الإشكاليات المطروحة وخصوصا المتعلقة بالتمثيلية وهيكلة القوانين.

وأفاد السيد الوزير أنه طرح على النقابات عدم التوقيع على محضر لأن هناك ثقة متبادلة، وأشار التزام الجميع بالمنظومة الأخلاقية وان الاجتماعات عرفت احتراما متبادلا بروح التعاون.

وأضاف السيد الوزير أن المنظومة الحقوقية اليوم ستجيب على جميع الإشكالات المطروحة ببلادنا في القرن الواحد والعشرين.

وفي سياق آخر، أكد على أن النقابات تدافع أيضا عن المقاولات التي تحترم العمال، وهناك اتفاقات جماعية تمت فيها مراعاة مصالح جميع الأطراف.

وانطلاقا من المنهجية التي تم إرساؤها مع الفرقاء الاجتماعيين، تم الاتفاق على أجندة تراعي الإمكانيات المؤسساتية، لأنه لا يمكن الاشتغال والتدارس مشاريع القوانين الأربعة التي تم تسطيرها في نفس الوقت.بالإضافة إلى مشاركة السيد الوزير في النقاشات التي تهم إصلاح

نظام التقاعد، ولقي ترحابا من السيدة وزيرة الاقتصاد و المالية التي تدافع عن الطبقة الشغيلة ، ومشاركته في الاجتماعات المقبلة لإصلاح النظام لكي يتم استغلال الرصيد الذي تم بناؤه إبان الحوار الاجتماعي مع النقابات والذي تم فيه فهم المواقف وتشخيص الإشكاليات و إرساء الثقة.

وأضاف السيد الوزير أن السيد رئيس الحكومة أكد في جلسة شهرية بمجلس المستشارين، على أنه هناك أجندة يجب تنفيذها بالتوافق الذي يروم إلى تحقيق مصلحة الوطن، والالتزام بالبرنامج الحكومي لإخراج هذه القوانين إلى حيز الوجود، مشيرا إلى أن بلادنا مقبلة على تنظيم كأس العالم الامر الذي يتطلب إنجاح مشاريع تنموية.

كما أكد السيد الوزير على أن فترة العطلة الصيفية لن تكون حاجزا أمام مواصلة العمل والمشاورات حول مجموعة من القضايا المتعلقة بالتشغيل والشغل والعالم القروي، وسيواصل المشاورات مع النقابات وتعميق النقاش، وسيعقد اجتماعات مع كل نقابة سواء مع قيادييها أو التقنيين المنتسبين إليها، وتوضيح وتدقيق مجموعة من الأمور التي تتعلق بالعقوبات والفئات الممنوعة من الإضراب، وأنواع الإضراب وتحقيق الديمقراطية داخل النقابات. وأشار أيضا أن الجميع لا يجادل في حرية العمل.

أما بخصوص مسألة التمثيلية بالنسبة للقطاع العام والخاص، فقد أكد السيد الوزير على أنه سيتم عقد اجتماعات مع النقابات الأكثر تمثيلية وسيتم التدقيق في كل النقط ، كما أنه سيعقد اجتماعات مع

النقابات الأخرى المتمثلة في مجلس المستشارين ويحيطها علما بالمستجدات ويتبادل معها وجهات النظر.

وأوضح أن الهدف الأسمى من هذا التواصل يكمن في التغلب على الصعوبات ووضع حلول للإشكاليات المطروحة، كما انه سيحيط علما السيدات والسادة النواب بجميع التفاصيل التي تتعلق بتوجه النقابات وأرباب العمل باعتبارهم طرفا أساسيا في المعادلة، وأفاد أن المناقشة التفصيلية لمشروع قانون الإضراب ستتم في شهر شتنبر، وسيتم التوصل خلالها إلى صيغة تقنية.

وفي الختام، أكد السيد الوزير على أن مشروع قانون الإضراب سيكون محط توافق بين النقابات وأرباب العمل، وأن الحكومة ستلعب دورا قويا في تقريب وجهات النظر والحرص على المصلحة العليا للبلاد.

ملخص مناقشة

مواد مشروع القانون التنظيمي

ملخص مناقشة مواد مشروع القانون التنظيمي

العنــوان:

بدون مناقشة.

المادة الأولى :

تقديــم المــادة :

صرح السيد الوزير أنه بخصوص التعليق الوحيد حول المادة الأولى أن المطالب النقابية أشارت إلى موضوع الديباجة، وكذلك الملاحظات التي أدلى بها كل من المجلس الاقتصادي والاجتماعي و المجلس الوطني لحقوق الإنسان الذي أشار إلى أنه يجب التنصيص على ديباجة أو ما يمثلها لتكون محددات و منطلقات هذا القانون واضحة، وأضاف أنه في إطار توسيع الاستشارات في هذا المجال خاصة القانون المقارن ومع القوانين التي تنظم هذا المجال، وبعد الأخذ برأي المحكمة الدستورية وباستشارة الأمانة العامة للحكومة باعتبارها عضو للحكومة والتي لها الخبرة في هذا المجال، تم التوصل إلى أنه لا يمكن وضع ديباجة للقوانين التنظيمية، ولكن مع ذلك الحكومة منفتحة على التعديلات المناسبة في هذا الاتجاه. واقترح أن تتم إضافة مادة في الأول تكون بمثابة الديباجة استجابة للمطالب النقابية وما جاءت به المجالس الدستورية المذكورة.

مناقشة المادة:

تمت الإشارة إلى أنه يتعين وضع ديباجة لمشروع القانون التنظيمي المتعلق بتحديد شروط وكيفية ممارسة حق الإضراب وهي الملاحظة التي أثارها المجلس الاقتصادي والاجتماعي والبيئي والمجلس الوطني لحقوق الإنسان، والهدف من هذه الإحالة الإشارة إلى المواثيق الدولية واتفاقيات منظمة العمل الدولية، والقوانين ذات الصلة والسياق العام.

جواب السيد الوزير:

أوضح السيد الوزير أن هذه النقطة سبق إثارتها من لدن المنظمات النقابية، ونفس الأمر بالنسبة للمجلس الاقتصادي والاجتماعي والبيئي، وكذلك المجلس الوطني لحقوق الإنسان إلا انه بعد الاطلاع على مجموعة من القوانين والقانون المقارن والمحكمة الدستورية واستشارة الأمانة العامة للحكومة تم التوصل إلى أن القوانين التنظيمية لا تتم الإشارة فيها إلى الديباجة، وأنه يمكن استدراك هدا الأمر بالتنصيص على هده النقطة وإضافتها في المادة الأولى.

المادة 2 :

مناقشة المــادة :

بخصوص هذه المادة المتعلقة بتعريف الإضراب فقد أكدت مختلف المداخلات أن التعريف الوارد بهده المادة يستدعي إعادة النظر فيها انسجاما مع رأي المجلس الاقتصادي والاجتماعي والبيئي، في هذا الإطار تم التأكيد على ضرورة توسيع مفهوم الإضراب ليشمل فئات أخرى

غير تلك الواردة في المادة لكونه يحصرها فقط في فئة الأجراء دون الحديث عن الموظفين والعمال والتجار والحرفيين والفلاحين ولمهن الحرة، وكذلك فئة المعنيين بالتدرج المهني.

كما تمت المطالبة بتعديل كلمة "بصفة مدبرة" واستبدالها بمصطلح آخر أكثر تعبيرا ووضوحا و درءا لأي غموض او خلط على المستوى المفاهيمي.

اقترح السيدات والسادة النواب إضافة مصطلح "الحقوق المادية والمعنوية "إلى المصالح الاجتماعية أو الاقتصادية. والعمل على صياغة تعريف يستحضر الجانب الحقوقي.

من بين الملاحظات التي تقدم بها السيدات والسادة النواب كون التعريف الوارد بالمادة الثانية تماشيا مع رأي المجلس الاقتصادي والاجتماعي والبيئي والمجلس الوطني لحقوق الإنسان لم يعمل على إدراج الإضراب التضامني والإضراب بالتناوب والإضراب لأسباب سياسية أو معنوية.

جواب السيد الوزير:

أوضح السيد الوزير أن هذه المادة مهمة وستحظى بالأولوية بمناسبة التعديلات لأنها هي من تعرف الاضراب تماشيا مع رأي المجلس الاقتصادي والاجتماعي ورأي المجلس الوطني لحقوق الإنسان، و هو نفس الرأي الذي تم التعبير عنه خلال الحوار الاجتماعي، وهذه من بين النقط التي وقع فيها تقدم كبير مع النقابات كلها بدون استثناء وأن تعريف

الاضراب يجب ألا يكبل هدا الحق، والذي يشار فيه على مستوى مواد أخرى إلى منع الاضراب التضامني والسياسي و حصر الاضراب في حالات معينة. وبالتالي فالسؤال المطروح والذي ينبغي استحضاره في التعديلات هو الإضراب لأسباب المهنية وليست لدواعي اقتصادية أو اجتماعية.

هذا، وأبرز أنه بالنسبة للفئات التي لها الحق في الاضراب سيتم التنصيص عليها في مادة أخرى بموجب هذا القانون على اعتبار ان هناك صعوبات واقعية وقد سبق إثارة هدا الموضوع مع النقابات بفعل وجود فئات أخرى من غير الاجراء غير مذكورة في مدونة الشغل، كالبحارة و المنجمين و يتم حرمانها من هدا الحق.

أما بالنسبة للمهنيين، فقد أشار إلى أن الصعوبة تكمن في وجود مهنيين غير منضوين تحت أي لواء نقابي والبعض منهم منخرط في جمعيات مهنية، وبالتالي فالهيكلة على المستوى المهني يجب اخدها بعين الاعتبار في مرحلة التعديلات.

المادة 3 :

مناقشة المـادة :

أفاد السيدات والسادة النواب على مستوى الشكل أن هده المادة لاتتضمن جميع المصطلحات والتعاريف الواردة في مشروع القانون التنظيمي، كما أنها استعملت مفردات لها العديد من المقابلات على مستوى التشريع المغربي، ودعت إلى نقل التعاريف الواردة بالفقرة الثانية من المادة 13 إلى هده المادة والمتعلقة "بتعريف عرقلة حرية العمل

"وترحيل الفقرة الثانية من المادة 31 لكونها تقدم تعريفا عن القطاع العام.

من حيث المضمون نبهت مختلف المداخلات إلى ان المادة تحصر الجهة الداعية للإضراب فقط في النقابات الأكثر تمثيلية ولم تشر إلى المكاتب النقابية ولا إلى المقاولات التي تعرف انتخابات مندوبي الأجراء، كما طالبت بجمع كل التعاريف على مستوى هده المادة. هذا، وأجمعت كل المداخلات على ضرورة تعديل لفظة "اجير" وتحديد مصطلح أكثر دقة ويستحضر جميع الفئات.

بعض المداخلات أكدت على ان هده المادة تستدعي إعادة النظر فيها جملة وتفصيلا من حيث التعريف، وأيضا من حيث المضامين، وأوضحت في هدا الإطار أنها تذهب في اتجاه تقليص إمكانية ممارسة حق الإضراب والإجهاز على هدا الحق الدستوري ولم تستحضر الاتفاقية 87. بخصوص البنود الواردة بالمادة والمتعلقة بالبند (ج) " الجهة الداعية للإضراب" فقد تم التأكيد بصددها ان الاقتصار على النقابات العمالية دون باقي الفئات الاجتماعية و الهيآت المهنية فيه الكثير من الحيف، كما أن مفهوم التمثيلية أو الأغلبية يحتاج إلى إعادة النظر ومراجعة المعايير المتعلقة بالنصاب في اتخاد قرار الإضراب، والعمل على توسيع الفئات الداعية له لتشمل كل من يدخل في إطار مدونة الشغل أو قانون الوظيفة العمومية كما اكد على دلك المجلس الوطني لحقوق الإنسان.

بالنسبة للمرافق الحيوية، والحد الأدنى من الخدمة الواردة على التوالي في البنود (د)و(هـ) فقد تمت الإشارة إلى ان المفاهيم الواردة بها واسعة ولا تقوم باي تمييز بين القطاع العام والخاص، واقترحت في هدا الإطار ضرورة العمل على الإحالة على نص يحدد معنى التحديد الحصري للخدمات الأساسية ومأسسة الحوار الاجتماعي وتشجيع المفاوضة الجماعية لتحديد الحد الأدنى للخدمة وفق خصوصيات كل قطاع، كما دعت إلى مراجعة المنظومة الانتخابية المتعلقة بالتمثيلية ومراجعة القوانين الانتخابية.

فيما يتعلق بالحد الأدنى من الخدمة لضمان استمرارية تقديمها للمرتفقين في حالة ممارسة حق الإضراب، فقد أوضحت جل المداخلات أن الاستعانة بعمال آخرين خارج المقاولة من شأنه ضرب حق الأجير في استعمال الإضراب كورقة ضاغطة.

جواب السيد الوزير:

صرح السيد الوزير أن هذه المادة مخصصة للتعاريف، و قد تم التوصل إلى استنتاج من خلال مختلف المفاوضات العسيرة والشاقة التي كانت مع الفرقاء الاجتماعيين، ومن خلال رأي كل من المجلس الاقتصادي والاجتماعي والمجلس الاستشاري لحقوق الإنسان أن التعاريف الموجودة غير مكتملة، الأمر الدي يتعين معه إضافة تعاريف أخرى دقيقة وتراعي الملاحظات المثارة بصددها وفي إطار منظومة متكاملة. من قبيل الفرق ما

بين العامل والأجير، ونفس الأمر بالنسبة لتعريف القطاعين الخاص والعام على اعتبار أن هناك منظومة تابعة لهدا الأخير ولكن تدبير ها على مستوى العلاقات الشغلية يخضع لمدونة الشغل.

أما فيما يتعلق بأن يحل أجراء محل أجراء كما هو منصوص عليه في بعص المواد فقد أكد السيد الوزير أنه ضد هده الممارسات وأنه من شأن تعويض المضربين بأجراء آخرين إفراغ الإضراب من محتواه، وبالتالي فالتعديل المقترح يمنع بصرامة هدا السلوك وأيضا ترحيل التجهيزات، وتنقيل كل من قام بالإضراب وهو أيضا ماتم تداوله مع النقابات.

المادة 4 :

تقديم المـادة :

أكد السيد الوزير في معرض جوابه أن هده الأسئلة كانت حاضرة في النقاش مع النقابات، وأنه بالإضافة إلى الفئات المنصوص عليها في مدونة الشغل و المادة 3 سيتم إدخال فئات أخرى كالبحارة والمنجميين الدين لديهم أنظمة خاصة وقد تم استثناؤهم من الحق في الإضراب.

كما أوضح أن الحكومة مستعدة لتدارس أي اقتراحات في هدا الباب لتضمين جميع الفئات سواء المنصوص عليها في مدونة الشغل او تلك التي تندرج في إطار الأنظمة الخاصة، وعبر عن تجاوبه مع اقتراحات كل من المجلس الاقتصادي والاجتماعي والبيئي، والمجلس الوطني لحقوق الإنسان وما أدلى به السيدات والسادة النواب من ملاحظات قيمة.

مناقشة المادة:

أفيد بخصوص هده المادة أنها حصرت مفهوم الإضراب في فئة الأجراء الخاضعين لمدونة الشغل، وأيضا الموظفين الشيء الدي يعد مخالفة صريحة لروح هدا المقتضى الدستوري والغاية من سن حق الإضراب، وتمت الدعوة إلى التفكير في ممارسة الإضراب بمفهومه الواسع عبر إتاحة إمكانية الدعوة له والتنصيص على فئة اجراء المقاولات المنجمية والبحارة بحكم أنها غير خاضعة لمدونة الشغل، مع إضافة كدلك الموظفين والأعوان والمستخدمين لدى المقاولات شبه العمومية، والمشغلين لحسابهم الخاص و العمال غير الاجراء.

جواب السيد الوزير:

أوضح السيد الوزير أنه سيتم أخد هده المواضيع بعين الاعتبار في المحطات القادمة.

المادة 5:

تقديم السيد الوزير:

أوضح السيد الوزير أن الفقرة الثانية من المادة 5 تتحدث عن كل اضراب لأهداف سياسية ممنوعة، وأنه كان من الأولى وضع تعريف لهده الهداف لأنها قد تكون في بعض الأحيان موجهة ضد بعض اختيارات السياسات العمومية ودفاعا عن مصالح الإدارية والمعنوية للمضربين، يجب إيجاد حل لها. على اعتبار أن الأهداف السياسية المحضة ممنوعة.

مناقشة المادة:

أثارت هذه المادة ،خاصة الشق المتعلق بمنع الإضراب لأهداف سياسية ،وجهات نظر مختلفة، حيث دعت بعض المداخلات إلى ضرورة تعريف المقصود بالإضراب السياسي، على اعتبار أن الأهداف المشار إليها في المادة تكون في بعض الأحيان موجهة ضد اختيارات بعض السياسات العمومية دفاعا عن المصالح المادية والمعنوية للمضربين، وبالتالي فالمصطلحات المستعملة تبقى فضفاضة ويتعين تحديدها بدقة درءا لأي تأويل محتمل.

هذا، وأوضحت بعض المداخلات إن من شان هدا النقاش طرح مسألة التمثيلية النقابية من جديد وضرورة ربطها بمشروع القانون المتعلق بالنقابات الدي سيدقق في المسألة المتعلقة بالتمثيلية. في نفس الإطار تمت الإشارة إلى أن هذه المادة مخالفة للدستور وتمت المطالبة بحذفها طالما انها تجعل من المنظمات النقابية الأكثر تمثيلية هي المؤهلة للدفاع عن الحقوق والمصالح الاجتماعية والاقتصادية للفئات التي تمثلها ومخاطبا رسميا في السياسات العمومية والاقتصادية والاجتماعية.

في نفس السياق اعتبرت مداخلات أخرى أن المادة تكبيل واضح لممارسة الحق في الإضراب، كما انها مخالفة لتوصيات منظمة العمل الدولية التي تعتبر كل أنواع الإضراب مشروعة بما فيها السياسي والتضامني طالما أنها تحافظ على طابعها السلمي ودعت إلى تفصيلها بشكل دقيق او حذفها.

جواب السيد الوزير:

أكد السيد الوزير على أن هذا القانون لا يجب أن يتضمن الكثير من المقتضيات التي تنص على المنع لكون هدا الأخير يدخل ضمن قائمة اللائحة السلبية، كما أنه سيفقد النص مصداقيته.

وأوضح ان الحكومة منفتحة على إعادة صياغة شاملة لهذا الموضوع لكي لا تفقد النقابات هويتها في هذا القانون التنظيمي، بالتنصيص على لائحة إيجابية، وشدد على أن هدا الأمر كان موضوع حديث مباشر مع السيد رئيس الحكومة الذي وافق عيه، و أيضا مكونات الحكومة بأكملها. وعليه فمصطلحات المنع لا يجب أن تبقى في هذه المادة بل وفي بعض المواد الأخرى. وسيتم الاتفاق عن الصيغة الأنسب أثناء مرحلة التعديلات في إطار التوافق لتكون عند حسن ضن المغاربة.

المادة 6 :

تقديم المــادة :

أشار السيد الوزير أن مواد مشروع القانون مترابطة فيما بينها وهناك بعض المواد الجوهرية التي كان فيها نقاش كبير في هذا المجال مع الفرقاء الاجتماعيين. وثم الاتفاق مبدئيا على أنه كلمة الأجير لا يجب أن تبقى وتعوض بكلمة "العامل" كما يحددها القاموس الفرنسي، وهي أشمل من العلاقات الشغيلة المباشرة في القطاع الخاص.

فيما يتعلق بهذه المادة أفاد أنها لم يتم تقديم أية ملاحظة لكل من المجلس الوطني لحقوق الإنسان والمجلس الاقتصادي والاجتماعي والبيئي و لم تكن محل خلاف مع النقابات.

مناقشة المادة:

الملاحظة المثارة بصدد هذه المادة غياب الإشارة إلى القطاع العام، وحصر ممارسة الإضراب على القطاع الخاص بالحديث فقط عن الأجير الأمر الدي يتطلب التنصيص على القطاع العام هو الاخر بشكل صريح.

جواب السيد الوزير:

أوضح السيد الوزير انه تقدم بالتوضيحات اللازمة بخصوص هده المادة أما بالنسبة للقوانين الجاري بها العمل، فقد أوضح أنها بمثابة إحالة على القوانين الأخرى ذات الصلة ، ومن بينها مشروع القانون المتعلق بالنقابات على اعتبار أن هذا القانون التنظيمي سيبقى لمدة طويلة وسيساير مختلف التطورات في هدا الاتجاه على المستوى التشريعي.

المادة7:

تقديم المادة:

أورد السيد الوزير بخصوص توضيحه لهده المادة، أن الحكومة غير متفقة نهائيا مع هذه المادة وكذلك الفرقاء الاجتماعيين، دلك أنه لا معنى لمن أراد القيام بالإضراب انتظار 30 يوما بالإضافة إلى الوساطة، وهو موضوع جوهري بالنسبة للقانون.

هذا، وصرح بأن ما تنطوي عليه هذه المادة هي الأسباب الداعية للإضراب، والمتعلقة أساسا بالملف المطلبي، دلك أنه بالنظر للإحصائيات التي تنتجها الوزارة، حول أسباب قيام الإضراب، فإنه في الحالات القليلة يتم القيام بالإضراب على الملف المطلبي ،وهذا الأخير لا يبقى لمدة 30 يوما بل يمكن أن يصل إلى مدة 6 أشهر وليس هناك أي مشكل لدى النقابات عندما تكون الجدية في النقاش على غرار الملف المطلبي للتعليم وملفات مطلبية أخرى.

وأضاف بأن النقابات أكدت فضلا على الملف المطلبي على وجود قضايا خلافية، وان النقاش الذي دار مع الفرقاء كان جيدا وعبر عن التزامه بمناقشة الموضوع في احترام تام للدستور .

وصرح السيد الوزير ان الملف المطلبي يجب أن تكون له آجال معقولة وشدد على أن الإشكال الحقيقي بالنسبة للنقابات هو في حالة رفض المشغل الجلوس معها للمشاورة ، دلك أنه في القوانين الحالية لا شيء يلزم المشغل سواء أكان في القطاع العام أو في القطاع الخاص على الجلوس إلى طاولة المفاوضات.

هذا الأمر الدي تم التداول فيه بإجماع الحكومة ومع النقابات لإيجاد حلول في هدا الاتجاه ومحاولة التفصيل بين هده الحالات وسن آجالات معقولة.

في ذات السياق نبه السيد الوزير أنه بالنسبة للقضايا الخلافية فقد أكدت النقابات أنها هي الإشكالية العويصة المطروحة لا سيما عندما لا

تطبق تشريعات الشغل كشخص غير مصرح به لدى صندوق الضمان الاجتماعي، أو عدم تأدية الأجور في الوقت المناسب، وبانتظام إلا في حالة الأزمات التي يتفهمها العمال، وهناك مشغلين يتأخرون عن أداء الأجور بدون سبب مشروع، كأن يستعمل المال لأغراض أخرى. بالإضافة إلى حالات أخرى حين يتم إرسال الأجراء إلى مدينة أخرى أو طردهم او حرمان من تضامن معهم ،وبالتالي يتعين على هذا القانون القطع مع هذه الممارسات.

مناقشة المادة:

طالب السيدات والسادة النواب بحذف هذه المادة لكونها تصادر الحق في الإضراب عوض حفظ الحق في ممارسته.

جواب السيد الوزير:

في معرض جوابه، أوضح السيد الوزير انه قدم العديد من التوضيحات بخصوص النقاش الجدي والمهم المثار من لدن السيدات والسادة النواب، وانه سيتم الأخذ بكل الاقتراحات في هدا الباب.

المادة 8:

تقديم المادة:

أفاد السيد الوزير أن الخلفية الموجودة في هذه المادة، هو ان الإضراب حق لا يمكن لأحد منعه، لأنه إذا كان توازن القوى في غير صالح الأجير، فهدا الأخير يوقع على اتفاقية أو التزام يتنازل بموجبه عن ممارسة

حقه، كما تقوم النيابة العامة بمتابعة القضية، كما انه يمنع على أي شخص أن يتنازل عن حقه في الإضراب بالرغم من أن تكون وجود اتفاقية شغل جماعية، إذا يمكن للمشغل أن يتنازل عن التزاماته في أي لحظة.

وأكد أن القانون يجب أن يتجه في حماية الضعيف، لكون المشغل يمكنه اللجوء إلى المحكمة وتسخير إمكانياته المادية وتنصيب محام، في مقابل الأجير الذي يتوفر على الحد الأدنى من الأجر و لايملك أية إمكانيات، وأضاف بأنه في بعض الأحيان يمنع من الدخول إلى المعمل ، ويعاقب بشكل مباشر قبل مجيء مفتش الشغل، لدلك يجب توقيف هده الممارسة مند البداية في هذا القانون استنادا إلى مقترح "ما لم يخل المشغل بالتزاماته". مع ضرورة احترام مبادئ أساسية:

. أولا ممنوع أن يسقط الحق في الإضراب كيفما كان الحال؛

. ثانيا: إذا كانت اتفاقية المفاوضة جماعية فيها إجراءات فإنه من الضروري ألا يكون الإخلال بالتزامات المشغل.

مناقشة المادة:

ثمن السيدات والسادة النواب ما تنص عليه هده المادة من بطلان كل شرط تعاقدي او التزام بالتنازل عن حق الإضراب ولكن بالمقابل التنصيص على تعليقه خلال مدة سريان اتفاقية الشغل الجماعية شريطة ألا يشمل المطالب الجديدة. كما تمت المطالبة بإعطاء توضيحات حول الفقرة الثانية من المادة.

في حين أوضحت بعض المداخلات أن هده المادة على غرار باقي المواد تركز على القطاع الخاص دون أي دكر للقطاع العام بمعدل 19 مادة للأول مقابل 4 مواد للثاني.

وتساءلت عن سبب هدا الانتقاء، كما دعت إلى ضرورة عدم إقصاء القطاع العام من هدا الحق الدستوري شريطة أن يكون مقننا.

جواب السيد الوزير:

أكد السيد الوزير أنه كما جاء في الملاحظة التي عبر عنها رأي المجلس الاقتصادي والاجتماعي أن مشروع القانون التنظيمي غير متوازن، وكدلك في الملاحظات العامة وكأنه أعد خصيصا بالنسبة للقطاع الخاص، وأنه يتعين تطبيق نفس الإجراءات على القطاع العام مع الأخذ بعين الاعتبار خصوصياته. وأضاف بأن النقابات موجودة أكثر في القطاع العام ويميزها التوازن والتمثيلية في حين أن القطاع الخاص يعاني من غياب التمثيلية، لدلك تم سن عدد من الإجراءات لضمان هدا الحق.

المادة:9

تقديم المادة:

أوضح السيد الوزير أن هذه المادة مهمة، تنص على المنع، وكان فيها نقاش كبير حول ماهية عرقلة حرية العمل ولم تطرح أية ملاحظات مع النقابات وأرباب العمل، وهناك صيغة يمكن أن تكون توافقية، خلال مرحلة التعديلات تقدم إجابات كافية حولها.

من بين الإشكاليات المطروحة التي بسطها السيد الوزير والمتمثلة في كون أنه بعض الأحيان في حالة القيام بإضراب وفق المقتضيات الواردة بالقانون بحضور النقابات والممثلين استنادا إلى ملف مطلبي أو قضية خلافية أو خطر حال، وبعد الجلوس مع المشغل يتم الوصول إلى اتفاق لكن بالمقابل هناك بعض الأشخاص الدين يرفضون فض هذا الإضراب لكونهم غير متفقين مع مخرجات الحوار، وهذه آراء النقابات التي عبرت عن رأيها بأنه إذا تم الاتفاق فيجب على الجميع الرجوع إلى العمل.

وأضاف بان هده المعطيات لم ترد في رأي المجلس الاقتصادي والاجتماعي والبيئي، والمجلس الوطني لحقوق الإنسان ولكن طرحتها النقابات ويتعين تقديم إجابات عنها خلال التعديلات.

مناقشة المادة:

من بين الملاحظات المثارة على مستوى هده المادة، ضرورة تحديد المفاهيم وتدقيقها على اعتبار أن العديد من المصطلحات تتميز بالعمومية، وعليه يتعين إعطاء توضيحات بخصوص صيغة" عرقلة ممارسة حق الإضراب بواسطة الاعتداء أو الانتقام أو الإغراء".

من بين الأسئلة أيضا التي طالب السيدات والسادة النواب بتوضيحها بخصوص وسائل الإثبات، إد كيف يمكن إثبات ان المشغل عرقل ممارسة حق الإضراب؟

وهل يمكن اعتبار الاقتطاع من الأجر عملا انتقاميا طالما انها ممارسة معمول بها في العديد من القطاعات؟

فيما أوضحت مداخلات أخرى أن الاقتطاع من الأجر بالنسبة للقطاع الخاص أمر معمول به، وأكدت أن هدا العرف موجود في كل دول المعمور إلا أنه ما يميز بعض التجارب عن أخرى أن الدولة تمنح للنقابات مبالغ مالية لتعويض المضربين كما أنه يتعين العمل على ترسيخ مفهوم القوة التعاقدية لتفادي بعض الإشكالات من قبيل دعوة بعض النقابات للقيام بالإضراب وهي لا تملك إمكانية توقيفه، الأمر الدي يمكن أن يؤدي إلى الانفلات.

جواب السيد الوزير:

أوضح السيد الوزير في معرض جوابه أن ما أثاره السيدات والسادة النواب بخصوص العمل مقابل الأجر هو المعمول به. ولكن ليس بهده الطريقة.

ذلك انه يتعين إعادة النظر في الدعم المقدم للنقابات، لكي تصبح العملية سلسة. وشدد على أنه عند القيام بالإضراب يجب مراعاة نقط أساسية تتمثل في:

أولا ، توفر شرط التمثيلية بالنسبة للجهة الداعية للإضراب وإمكانية وقفه لأن هناك ثقة في التفاوض وفي القوة التعاقدية .

ثانيا، أن النقابة تتحمل تبعات الإضراب بالنسبة للأشخاص الذين يعملون إلا إذا كان لأسباب مهنية.

المادة10:

تقديم المادة:

صرح السيد الوزير أن هده المادة كان فيها نقاش كبير مع الفرقاء الاجتماعيين، علما أن المجلس الاقتصادي والاجتماعي والبيئي والمجلس الوطني لحقوق الإنسان لم يقدما أية ملاحظات، والمبدأ المتحكم أن يكون هناك توازن على مستوى المواد، وأشار إلى أنه يجب استحضار مفهومين في إطار تدقيق المفاهيم، كالحد الأدنى للخدمة الذي يجب توفيره بالمرافق الحيوية في البلاد، فيما يتعلق بالجانب الأمني أشار إلى أنه سيتم النقاش حول هذه التفاصيل بالمواد 30 أو 31.

وأوضح أن الحد الأدنى من الخدمة مطلب للنقابات، وأنه يجب التنصيص عليه في هذا القانون. وأضاف انه في حال اتفاق النقابة مع المشغل على الحد الأدنى من الخدمة سيتم القيام به، وإذا لم يكن هناك اتفاق يجب البحث عن المسطرة المناسبة، بل وتوفيرها في حدود20 % أم 10 % أو 15 %، لكي لا يكون هنا ك شطط في تقديم الحد الأدنى من الخدمة.

هدا وأثار السيد الوزير مسألة أخرى ليس لها علاقة بالحد الأدنى للخدمة، وهي الحفاظ على المنشآت، والتي تقتضي وجود عمال، فإذا تم الاتفاق يكون من الأحسن وإذا لم يتم التوصل على صيغة يمكن الرجوع إلى القضاء الاستعجالي. وأفاد بأنه تواصل مع الأجهزة الثلاث المكلفة بالقضاء سواء المجلس الأعلى أو النيابة العامة، وأيضا وزارة العدل، كل في

مجال اختصاصاته، وقد تم عقد اجتماعات في الموضوع وتم طرح مسألة اللجوء إلى القضاء الاستعجالي والإشكالات المرتبطة بها.

مناقشة المادة:

أبرز ما تم إثارته بخصوص هذه المادة أنها تحتاج إلى تدقيق على المستوى المفاهيمي، في هدا السياق تم الوقوف بكثير من التأمل حول مفهوم "الحد الأدنى للخدمة" الذي يستدعي التوضيح بحكم أنه فضفاض ويحتمل الكثير من التأويل، ونفس المنطق يسري على الخدمات الأساسية التي يصعب حصرها بل كل القطاعات يمكن اعتبارها تدخل في هدا الإطار. بعض المداخلات أفادت أن هذه المادة تنطوي على انحياز واضح للمشغل بل أنها تطرح مسألة فتح الباب لتدخل السلطة التنظيمية ومن تم تدخل السلطة المحلية.

في مقابل هدا التوجه، أوضحت بعض المداخلات أن هذه المادة هي في الأصل تعمل على إعادة التوازن بين طرفي العلاقة المهنية وتسمح للسلطات بالتدخل حينما لا يتم الاتفاق بين الأطراف لضمان استمرار الخدمات الأساسية، خاصة في بعض المقاولات والمنشآت.

بعض وجهات النظر أوضحت أن الفقرتين الثانية والثالثة تسمح للمشغل بتقديم الحد الدنى واقترحت فتح إمكانية السماح للمشغل بتشغيل اجراء جدد، وأن يحلوا محل المضربين خلال سريان الإضراب على ان يعهد بدلك للقضاء الاستعجالي، وكدلك أن يخضع تدخل السلطة المحلية المختصة

لا تخاد التدابير اللازمة لضمان استمرارية المقاولة في تقديم خدماتها تحت رقابة السلطة القضائية.

ذهبت العديد من المداخلات إلى أن هدا المقتضى لا تقبل به جميع النقابات لكونه إجراء غامض، وتم التساؤل عن الخلفية الحقيقية من سن هدا المقتضى؟ بل طالبت بحذف هده المادة المفتوحة على العديد من التأويلات حول مفهوم الحد الدنى من الخدمة والقصد منه، وعلاقة السلطة المحلية بالقطاع الخاص مادامت المادة تتحدث عن مسؤولية المشغل، كما انها تعمد بشكل صريح على سحب الإضراب من المضربين. هدا، وأفيد عن بعض السيدات والسادة النواب أن عدم توفير الخدمات الأساسية يعتبر عرقلة حقيقية لتوفير مناخ الأعمال والاستثمار ببلادنا وتدخل السلطات المحلية يجب ان ينصب على مسطرة الصلح قبل اللجوء للقضاء في حالة البث في النزاع بشكل نهائي.

من بين الملاحظات كدلك التي تم توجيهها لهده المادة هي الاقتصار على القطاع الخاص وأغفلت الحديث عن القطاع العام وحصر الحديث عن الأجراء والمقاولات واستثناء القطاعات العمومية الكبرى كالصحة والتعليم.

جواب السيد الوزير:

أكد السيد الوزير في معرض جوابه أن النقاش الدي عرفته هده المادة جد مهم سواء من خلال ملاحظات السيدات والسادة النواب، أو مع الفرقاء الاجتماعيين على اعتبار أنها تطرح عدة مواضيع في موضوع

واحد، وعلى هدا الأساس رأي المجلس الاقتصادي والاجتماعي والبيئي، نبه إلى كون أن هيكلة القانون تطرح مشكلا ، على مستوى الحد الأدنى للخدمة، الدي يعتبر موضوعا متعارف عليه دوليا، وبالتالي لا يمكن الحديث عن قانون تنظيمي للإضراب دون تقديم شروحات تتعلق بالحد الأدنى للخدمة لكون هدا الأخير يتعين توفره في المرافق الحيوية، الأمر الدي يتعين معه التنصيص داخل النص على لائحة للمرافق الحيوية، والتي يجب الاتفاق عليها وضبطها، وليس بالضرورة أن يكون في القطاع العام أو الخاص. الشيء الدي يستدعي وضع تعريف حصري للمرافق الحيوية في الشق المتعلق بالتعريفات. بالإضافة إلى تدقيق مفهوم الحد الأدنى للخدمة والحكومة منفتحة على أية اقتراحات وجيهة في هدا الباب.

المواد:11،12،13،14

تقديم المواد:

أوضح السيد الوزير أنه نظرا لوحدة الموضوع، من المفيد مناقشة هده المواد دفعة واحدة لعدة اعتبارات، دلك أنه يجب توفير الحماية للشغيلة عند ممارستها للإضراب، وفي نفس الوقت حماية حرية العمل، باعتباره وسيلة تستعملها الشغيلة، الأمر الدي يستدعي وضع تعريف دقيق لهده الممارسة. ولا مجال للحديث عن منع الإضراب بالتناوب أو الإضراب السياسي تفاديا لحصر الحريات النقابية وحريات الأشخاص،

وثانيا، ضرورة حماية الحق في العمل، بحيث لا يمكن لمضرب أن يمنع شخصا آخر من الولوج في إطار نوع من التوازي.

ثالثا، لا يمكن لمشغل أن ينتقم من المضربين بأي شكل من الأشكال الناس. ولا يجب ان يكون الإضراب مبررا لأي انتقام قبل أو بعد، وفي إطار توازي الحقوق يمكن اللجوء إلى القضاء الاستعجالي بشكل أوتوماتيكي .

مناقشة المواد:

أوضحت بعض المداخلات أن هده المواد تطبعها الازدواجية وهي تكبيل ضمني للحق في ممارسة الإضراب، كما أنها منافية لتوصيات منظمة العمل الدولية التي تسمح في إطار الحريات النقابية في احتلال الأماكن العمومية الشيء الغائب في هده المواد كما أن الاستعانة بعمال من خارج المنشأة يعتبر إجهاز على الحق في الإضراب.

أبرزت بعض المداخلات أن التوازي بين الحقوق والواجبات هو الأساس في هده المواد وحرية العمل يقابلها الحق في الإضراب، إلا أن هده المواد تنطوي على إشكاليات عدة يتعين تغييرها.

بخصوص المادة13 فقد ورد بشأنها عدة ملاحظات، حيث تمت المطالبة بإعطاء تعريف دقيق لمفهوم التهديد الدي يبقى واسعا

ويحتمل تفاسير عدة، وأيضا يتعين حصر مفهوم "الانتقام" الدي يحيل على المادة9 مما يتوجب معه ضرورة تحديده بشكل دقيق.

نبهت بعض المداخلات إلى ان المواد الثلاث على مستوى القاعدة القانونية تطرح عدة إشكالات، دلك أن هده المواد تتحدث عن مفهوم المنع في حين انها لم ترتب أية جزاءات على مستوى العقوبات إدا لم يتم التقيد بها، وأنها تشير فقط إلى عبارة تحث طائلة تطبيق المقتضيات المتعلقة بالعقوبات المنصوص عليها في الباب الخامس مما يجعلها معيبة على هدا المستوى.

من بين المفاهيم التي طالب السيدات والسادة النواب بضرورة إعطاء تعاريف دقيقة على المستوى المفاهيمي مفهوم "عرقلة حرية العمل" الدي يستدعي فتح نقاش مسؤول بصدده وتوضيحه خاصة وأنها يحيل عل الفصل 288 من مجموعة القانون الجنائي وماله من تداعيات ودعت إلى ضرورة الأخذ بعين الاعتبار طبيعة هدا النص التشريعي حفاظا على ما تبقى من العمل النقابي دون أن تكون له الكلفة الاقتصادية والاجتماعية والمالية والحقوقية. كما طالبت بترحيل المفاهيم الواردة في هده المواد على الباب المتعلق بالتعاريف لتحري الدقة والقطع مع التأويلات وسوء الفهم.

جواب السيد الوزير:

أوضح السيد الوزير أن نص القانون الحالي لا يوجد حوله اتفاق سواء بالنسبة للحكومة أو المجلس الاقتصادي والاجتماعي والبيئي أو المجلس الوطني لحقوق الإنسان، وأيضا بالنسبة للفرقاء الاجتماعيين، ويحتاج إلى توازن. وكل ما أثير من ملاحظات حول المنع وعرقلة حرية العمل وضرورة

حماية حقوق المضربين لإنجاح الإضراب يجب أخدها بعين الاعتبار. وأكد استعداده للانفتاح على التعديلات المقدمة في هدا الاتجاه.

كما طالب بالعمل على تدقيق المصطلحات والحرص على حقوق المضربين وفتح إمكانية التعبير عن الآراء واحترام حرية العمل واستحضار معطى القضايا الخلافية والخطر الحال والملف المطلبي، في ظل هدا النقاش.

ودعا إلى تلاوة المادة 15 إلى المادة 20 بحكم وجود وحدة الموضوع.

المواد:15،16،17،18،19،20

تقديم المواد:

افاد السيد الوزير أن هذه المواد تطرح إشكالات كما عبر عن دلك المجلس الاقتصادي والاجتماعي والبيئي والمجلس الوطني لحقوق الإنسان المتعلقة بالآجال وأيضا بخصوص مسطرة الإضراب، وإلا سيتم إفراغ الإضراب من محتواه، والفرقاء الاجتماعيين غير متفقين على هده المكنة جملة وتفصيلا.

هدا وأكد السيد الوزير، انه في إطار التشاور مع المجالس المذكورة و الفرقاء الاجتماعيين تمت المطالبة بإعادة النظر في المساطر، وسيتم تقديم اقتراحات في هذه المجالات اثناء التعديلات. إضافة إلى اقتراحات السيدات والسادة النواب.

وأضاف بأنه إدا كان التفاوض من أجل ملف مطلبي يمكن القبول به ونفس الشيء بالنسبة للنقابات لكن المستجد الذي يجب إضافته في القانون هو إجبارية المشغل على الجلوس إلى طاولة المفاوضات لكي لا تبقى الشغيلة في حالة الانتظار.

أما فيما يتعلق بالآجال فإنه يتعين اقتراح آجال معقولة تماشيا مع المبدأ المعمول به في منظمة العمل الدولية وهو التفاوض قبل أي شيء، بالإضافة إلى الآجال الأخرى المتعلقة بالتبليغ. وأكد على تفاعله وبإيجابية كبيرة على أية اقتراحات في هدا الباب للإجابة على الأسئلة الملحة في هدا الإطار والمرتبطة أساسا بالواقع.

بخصوص إشكالية الجمع العام، أكد السيد الوزير أنه من حق النقابات الدعوة إلى الإضراب ولا يمكن لهدا القانون أن يصادر هدا الحق. على اعتبار أنه يضع شرطا تعجيزيا للجمع العام، والذي تم رفضه من قبل جميع الشركاء الاجتماعيين. وقد تم التأكيد في إطار المشاورات مع المجلس الاقتصادي والاجتماعي والبيئي والمجلس الوطني لحقوق الإنسان على أن الحكومة مستعدة لمراجعة هدا الإجراء بشكل جوهري وجذري خاصة في الشق المتعلق بالتمثيلية. وبالتالي هناك استعداد لإعادة النظر بشكل جذري في هذا العمل وبأن يكون المنطق حاضراً، وبالنسبة للآجالات الحالية شدد على أنها غير معقولة سواء بالنسبة ل 30 يوما المنصوص عليها، بالإضافة إلى التفاوض وآجال 15 يوما المتعلقة بالتبليغ مما يجعلها تخرج عن دائرة المعقول.

مناقشة المواد:

أوضح السيدات والسادة النواب بخصوص المادة 15 انها تخالف ما نصت عليه اتفاقية 87 الخاصة بالحرية النقابية وحماية حق التنظيم النقابي والتي تضمن حق المنظمات النقابية في تنظيم نشاطاتها وبرامجها دون تدخل من السلطات العمومية.

في نفس الإطار تمت الإشارة إلى ان منطوق المادة 16 يتناقض ودستور منظمة العمل الدولية والاتفاقية رقم 87 الخاصة بالحرية النقابية في إطار حماية حق التنظيم النقابي وكدلك المادة8 من الدستور وديباجة مدونة الشغل والمادة 9 منها والتي تجعل من المنظمات النقابية للأجراء هي المؤهلة للدفاع عن حقوق المصالح الاجتماعية والاقتصادية للفئات التي تمثلها، حيث إن المادة تحدث مؤسسة تمثيلية جديدة وهي الجمع العام للأجراء، كما أشارت أن هده المادة تطرح شروطا تعجيزية ويصعب تحقيها في المؤسسات التي تشغل عدد كبير من الأجراء الأمر الدي لا يتناسب وتوصيات منظمة العمل الدولية التي توصي بأن تضمن التشريعات توفير النصاب والغالبية المطلوبة لاتخاذ قرار الإضراب في حدود معقولة دون أن تجعل من ممارسة الإضراب مسألة مستحيلة.

كما أن الآجال والمساطر والإجراءات المقررة في المادة تعيق حق الإضراب، وكدلك تقليص النصاب المطلوب لانعقاد الجمع العام بصورة قانونية، في ذات السياق أوضحت مداخلات أخرى ان ظهير التجمعات العمومية

لسنة 1958لاينص على هذه الآجالات و لا يعمد إلى تمديدها ومقتضياته مخالفة في الشق الحقوقي لهدا القانون التنظيمي.

جواب السيد الوزير:

أوضح السيد الوزير أنه سبق ان قدم التوضيحات اللازمة في هده المواد، وأنه منفتح وبإيجابية على جميع التعديلات بخصوص جميع المواد خاصة تلك التي تكبل الحق في ممارسة الإضراب.

المواد: 21،22،23،24،25،26،27،28،29

تقديم المواد:

أشار السيد الوزير أن العديد من هده المواد تتحدث فقط لغة المنع وتبين هدا الأمر عند دراسة هذا الموضوع في الحكومة ومع الشركاء الاجتماعيين، وبالتالي فالقناعة هي ضرورة حماية الحق في الإضراب وليس المنع، وسيتم التجاوب مع مختلف الاقتراحات الواردة في هدا الإطار. كما أن إحدى المواد تنص على أنه يمكن للمشغل عند الإضرار بمنشأته اللجوء إلى القضاء الاستعجالي، إضافة إلى انعدام التوازن في المواد بين المشغل والشغيلة.

بخصوص الملاحظات المتعلقة بالعقوبات والتي تتضمن جزاءات ينعدم فيها التوازن بين المشغل و المضربين، فقد أكد على انه يجب استحضار هدا المعطى في إطار محطة التعديلات المرتقبة.

مناقشة المواد:

طالب السيدات والسادة النواب بخصوص هده المواد إعطاء توضيحات خصوصا المواد 25و29 وعن دور تدخل القضاء الاستعجالي بالنسبة للأجراء والمشغلين على حد السواء في إطار احترام مبدأ التوازن.

في سياق متصل أكدت جميع المداخلات على ضرورة إعطاء توضيحات بخصوص منع الإضراب الدي تثيره هده المواد سواء في القطاع الخاص او العام، وكدلك غياب أية مقتضيات تثير إشكالية تأجيل الإضراب على اعتبار أنها تتحدث فقط عن المنع أو الإلغاء، أيضا تطرح العديد من التساؤلات حول تشغيل اليد العاملة المؤقتة محل اليد العاملة المضربة وغياب أية إشارات في الموضوع، وما المقصود بالخدمات الأساسية، ثم دور مؤسسة القضاء.

بعض المداخلات ذهبت إلى اعتبار أن المواد من 21إلى 29 تختزل جميع الإشكالات والمفاهيم الواردة بمشروع قانون من قبيل عرقلة حرية العمل ومسألة احتلال الفضاء العام والتعويض عن الخسائر والأضرار التي يتكبدها المشغل في حين لا حديث عن حقوق العامل الأمر الدي يتعين معه إعادة صيغة هده المواد جملة وتفصيلا.

وتم التساؤل عن الآليات الكفيلة بضمان الحماية الاجتماعية للعمال وفي نفس الوقت توفير مناخ الأعمال والاستثمار. وأكدت على الدور المحوري للقضاء وضرورة التوفر على قضاء متخصص في نزاعات الشغل.

جواب السيد الوزير:

أوضح السيد الوزير أن النقاش الدي تم التعبير عنه من لدن السيدات والسادة النواب صحي وجدي، وأكد أن إعادة هيكلة النص مطروحة لكونه يفتقد للتوازن بين القطاعين العام والخاص وعلى مستوى الهيكلة، وعلى هدا الأساس تم اقتراح تبويب جديد في إطار المشاورات مع المجلس الاقتصادي والاجتماعي والبيئي.

الباب الثالث :

المواد 30-31-32-33 :

تقديم المواد:

أوضح السيد الوزير أن الأمر يتعلق بمواد أساسية، وهي مواد فيها اختلاف الرؤى ولكن تتضمن أيضا إمكانية الحلول. وأفاد بأن القانون كما جاء يحصر الإضراب الوطني في النقابات الأكثر تمثيلية، وهو الأمر الذي رفضه الحقل النقابي بصفة عامة بما فيها النقابات الأكثر تمثيلية ونفس الشيء عبر عنه المجلس الاقتصادي والاجتماعي والبيئي من خلال المادة (31) والذي يقول بإضافة مقتضيات خاصة لتنظيم ممارسة الإضراب في المرافق العمومية المحلية و الجهوية بما يتناسب مع خصوصياتها واحتياجاتها.

وصرح السيد الوزير ان قصور هذا القانون يتمثل في كونه لا يحدد جميع الطبقات ومن له حق الدعوة إلى الإضراب الوطني، دلك أن القانون يحدد النقابات الأكثر تمثيلية على الصعيد الوطني، وهذا يطرح إشكالا، وحتى بالنسبة للتمثيلية، وأيضا حين يتم الحديث عن مدونة الشغل هناك

إشكال بخصوص القطاع الخاص والقطاع العام والتواجد في المرافق العمومية.

بالنسبة للمرافق العمومية، أوضح بأنه سيتم سن معيار للتمثيلية في المرافق العمومية لكي تسهل المأمورية على الجميع لغياب السند القانوني

على اعتبار أن مدونة الشغل لا تدخل في هذه التفاصيل، وهو قصور ملاحظ يتعين معالجته التفكير في طريقة احتساب مناديب العمال في القطاع.

بالنسبة للموضوع المتعلق بالحد الأدنى من المرافق الحيوية: فقد أشار إلى أن المادة (34) تشير إلى هذا الموضوع، وسبق التطرق إليها في مواد المشروع، و للمساهمة في النقاش يتوجب سن لائحة المرافق العمومية، واستحضار سؤال هل يتعين التنصيص عليها في القانون التنظيمي أو بموجب مرسوم أو بقانون.

مناقشة المواد:

بدون مناقشة.

الباب الرابع :

المادة 34 :

تقديم المادة:

أوضح السيد الوزير أنه في إطار المساهمة في طرح العديد من الإشكالات التي طرحتها المواد السابقة، يتعين طرح السؤال التالي:

أولا، هل لائحة المرافق الحيوية يجب أن تكون متضمنة في القانون التنظيمي أو بموجب مرسوم أو بموجب قانون، وأضاف أنه للإجابة على هذا المعطى هناك عمل مع الفرقاء الاجتماعيين في هدا الإطار، بالرغم من وجود صعوبات من قبيل إمكانية إدراج اللائحة بالقانون التنظيمي مع ما تطرحه هده المكنة من صعوبات على المستوى المسطري.

ثانيا، بالنسبة للمرافق الحيوية يجب التعريف بقواعد احتساب الحد الأدنى من الخدمة في المرفق الحيوي مما يترتب عنه العديد من الإشكاليات، وبالتالي هناك حاجة لوضع قواعد.

ثالثا، ما هي المسطرة التي بموجبها تحدد لائحة الأشخاص الذين سيؤدون هذه الخدمة الدنيا. وبالتالي هذا النقاش يحيل على أسئلة أخرى من قبيل، ما هي الفئات الممنوعة من الإضراب، لكون اللائحة يمكن أن تطرح إشكالات مع بعض الاتفاقيات الدولية، واستثناء بعض الفئات في إطار التشريعات الدولية والقانون المقارن، وبالتالي يتعين التفكير في حل لهذه اللائحة.

مناقشة المادة :

أثارت مناقشة السيدات والسادة النواب الموضوع المتعلق بالخريطة او التمثيلية وطالبت بالوقوف على هدا الإشكال الدي يتعين إصلاحه قبل التطرق لموضوع الحق في الإضراب بالنظر إلى العديد من التناقضات التي ينطوي عليها على مستوى الممارسة.

بالنسبة للائحة المرافق الحيوية تمت المطالبة بإعادة النظر في بعض القطاعات التي تكتسي طابعا حيويا حسب المادة، وأيضا فتح نقاش حول التمثيلية. وتساءلت في هدا الإطار هل يمكن اعتبار مصالح الأرصاد الجوية قطاعا حيويا؟ وهل يمكن اعتبار مصالح المراقبة الصحية في الحدود والمطارات والموانئ و مرافق النقل السككي والمرافق البيطرية تدخل في خانة المرافق المذكورة؟ وما الجدوى من حرمان فئة مرافق جمع النفايات من القيام بالإضراب وهي فئة تعاني من كل أشكال الإقصاء، وبالتالي فهدا الموضوع وما يرتبط به هو الدي عطل إخراج القانون إلى حيز الوجود وليس رفض النقابات واعتبرت أن إقصاء هده الفئة هو بمثابة مصادرة للحق في الإضراب. وأكدت أن المقتضيات الواردة بالمادة مخالفة للدستور.

إحدى المداخلات نبهت على وجود تناقض على مستوى المادة 33 وهده المادة، دلك أن الأولى تتحدث عن الإضراب في القطاع العام وحالات المنع بالنسبة "لرجال وأعوان السلطة وجميع فئات الموظفين العاملين بوزارة الداخلية" إلا أنه مع دلك نجد هدا القطاع معني بتأمين الحد الأدنى من الخدمة. كما وقفت عن وضعية فئة المتصرفين المحكومة بظهير 1963 التابعة من حيث النظام الأساسي لوزارة الداخلية التي تدخل في إطار دائرة المنع.

الباب الخامس:

المواد 35-36-37-38-39-40-41-42-43-44-45-46 :

تقديم المواد:

أوضح السيد الوزير أن الباب الخامس يتضمن ملاحظات متعددة عبر عنها الفرقاء الاجتماعيين خاصة الشق المتعلق بالعقوبات:

الملاحظة الأولى: الإحالة على القانون الجنائي؛

الملاحظة الثانية: أن العقوبات المطبقة على المشغلين يمكن أن تكون ناقصة ويفضل هذا الأخير الأداء عوض احترام القانون.

الملاحظة الثالثة: وجود عدد من الإجراءات التي يجب إضافتها للقانون مع غياب الآثار القانونية على مستوى العقوبات.

وأشار إلى أن هذه الثلاث مستويات يجب أخذها بعين الاعتبار في إطار التعديلات المرتقبة، لذلك فالاقتراح مطروح على الفرقاء الاجتماعيين وعلى أرباب العمل ونفس الدعوة للمؤسسة التشريعية لصياغة عقوبات متوازنة تأخذ بعين الاعتبار أن الشغيلة الطرف الأضعف ويتعين حمايتها، كما أنه يجب الحديث عن العقوبات في القوانين التنظيمية واقتراح ما يتماشى وطبيعة القانون البالغ الأهمية.

مناقشة المواد :

بدون مناقشة.

الباب السادس :
المواد 47-48-49:
تقديم المواد:

أوضح السيد الوزير انه لا مجال للتعقيب على هذا الباب طالما أن جميع القوانين في الأحكام الانتقالية توجب تحديد مدة لخروج القانون لحيز الوجود، الشيء الوحيد الذي يمكن الوقوف عنه هو مسطرة السخرة المضمنة في الباب السادس، والتي لا مجال لها على اعتبار أنها تعود للثلاثينات. وأكد أن تفاعله مع مشروع القانون تفاعل صادق مع مختلف المطالب وتحقيق الإجماع في هذا المجال.

مناقشة المواد:

بدون مناقشة.

التعديلات المقدمة

على مشروع القانون التنظيمي

المملكة المغربية
البرلمان
مجلس النواب
فريق التجمع الوطني للأحرار
فريق الأصالة والمعاصرة
الفريق الاستقلالي للوحدة والتعادلية
الفريق الدستوري الديمقراطي
الاجتماعي



التعديلات المقترحة حول
مشروع قانون تنظيمي رقم 97.15 بتحديد شروط وكيفيات ممارسة حق الإضراب



الأغلبية التعديل رقم : 1 رقم النظام : 2280	الباب الأول :أحكام عامة المادة الأولى	نوع التعديل : تغيير أو تتميم عنوان التعديل : نسخ وتعويض المادة الأولى الفقرة 1

النص كما جاء في المشروع	نص التعديل	التعليل
تطبيقا لأحكام الفقرة الأخيرة من الفصل 29 من الدستور، يحدد هذا القانون التنظيمي شروط وكيفيات ممارسة حق الإضراب.	~~تطبيقا لأحكام الفقرة الأخيرة من الفصل 29 من الدستور، يحدد هذا القانون التنظيمي شروط وكيفيات ممارسة حق الإضراب.~~ حق الإضراب مضمون ويمارس وفق أحكام هذا القانون التنظيمي، ويعد باطلا كل تنازل عنه. يحدد هذا القانون التنظيمي ضمانات تتعلق: - بممارسة حق الإضراب باعتباره حقا دستوريا؛ - بتعزيز وتوسيع مجال الحريات عبر ممارسة حق الإضراب استنادا الى الدستور وانسجاما مع المواثيق والمبادئ الدولية ذات الصلة؛ - بصون حقوق المضربين وتكريس حرية العمل في ارتباط مع ممارسة حق الإضراب.	نسخ مقتضيات المادة الأولى وتعويضها على الشكل المقترح في التعديل، وذلك للأسباب التالية: - استحضارا لما ذهبت إليه المحكمة الدستورية في قرارها رقم 97/19 الصادر بشأن القانون التنظيمي للأمازيغية حيث اعتبر أن مضمون الفقرة الأولى من المادة الأولى منه ليس سوى تذكير بأحكام الفقرة الرابعة من الفصل الخامس من الدستور، مما يجعل تلك الفقرة لا تكتسي طابع قانون تنظيمي وهو ما ينطبق تماما على مضمون المادة الأولى من هذا المشروع إذ لايعدو أن يكون استنساخا لما ورد في الفقرة الأخيرة من الفصل 29 من الدستور؛ - انسجاما مع توصيات المجلس الاقتصادي والاجتماعي والبيئي والمجلس الوطني لحقوق الانسان بشأن مشروع القانون التي تفيد

التعليل	نص التعديل	النص كما جاء في المشروع
بضرورة إدراج مقتضيات تمهيدية للتذكير بالأسس والمبادئ والمرجعيات المعيارية التي تستند عليها مقتضيات القانون التنظيمي خاصة فيما يتعلق بحماية الحق الدستوري في الإضراب والحرية النقابية وضمان التوازن بين حقوق والتزامات مختلف الأطراف.		

نوع التعديل : تغيير أو تتميم عنوان التعديل : المادة 2 الفقرة 1	الباب الأول :أحكام عامة المادة 2	الأغلبية التعديل رقم : 2 رقم النظام : 2221

التعليل	نص التعديل	النص كما جاء في المشروع
يقترح تعديل المادة وفق التالي: - تعويض عبارة "بصفة مدبرة" ب"إرادي" و ذلك لتفادي أي دلالة على سوء نية العمال المضربين وكذا للدلالة على إرادتهم الحرة لممارسة حق الإضراب وليس إرغامهم عليه. - تغيير موضع عبارة "لمدة محددة" لأنها مرتبطة بالتوقف وليس بأداء العمل. - إضافة مصطلح "أداء" إلى مصطلح "العمل" بهدف التدقيق على اعتبار أن العامل يقوم بأداء العمل وليس بالعمل، - إضافة عبارة "كليا أو جزئيا" إلى مصطلح "العمل" لأن التوقف عن أداء العمل كما يمكن أن يكون كليا يمكن أن يكون جزئيا، - إضافة مصطلح " أو المهنية" إلى عبارة " المصالح الاجتماعية أو الاقتصادية" وفق توصية المجلس الوطني لحقوق الإنسان التي نصت	الإضراب هو كل توقف **إرادي** جماعي **لمدة محددة** عن **أداء** العمل **كليا أو جزئيا** ~~يتم بصفة مدبرة ولمدة محددة~~، من أجل الدفاع عن حق من الحقوق أو مصلحة من المصالح الاجتماعية أو الاقتصادية **أو المهنية** المباشرة ~~للأجراء المضربين~~ **للعمال في علاقتهم بالمقاولة أو بالمؤسسة أو بالمرفق العمومي والمرتبطة بظروف العمل وتحسين الوضعية المادية.**	الإضراب هو كل توقف جماعي عن العمل يتم بصفة مدبرة ولمدة محددة، من أجل الدفاع عن حق من الحقوق أو مصلحة من المصالح الاجتماعية أو الاقتصادية المباشرة للأجراء المضربين.

النص كما جاء في المشروع	نص التعديل	التعليل
		على توسيع تعريف الإضراب بما ينسجم مع مقتضيات المادة 396 من مدونة الشغل. - تعويض مصطلح "الأجراء" ب "العمال" تماشيا مع دستور منظمة العمل الدولية الذي يعتمد مصطلح العمال " Travailleurs " وكذا اتفاقيات العمل المنبثقة عنها للدلالة على الأجير والموظف معا. - تعويض عبارة "المضربين" ب عبارة "في علاقتهم بالمقاولة أو بالمؤسسة أو بالمرفق العمومي والمرتبطة بظروف العمل وتحسين الوضعية المادية" إلى نهاية الفقرة، وذلك للتأكيد على ضرورة وجود علاقة شغلية مباشرة تربط العامل المضرب ومشغله.

الأغلبية التعديل رقم : 3 رقم النظام : 2223	الباب الأول :أحكام عامة المادة 3	نوع التعديل : تغيير أو تتميم عنوان التعديل : المادة 3- البند (أ) الفقرة 1

النص كما جاء في المشروع	نص التعديل	التعليل
يراد في مدلول هذا القانون التنظيمي بالمصطلحات التالية، ما يلي : أ) - الأجير : كل شخص التزم ببذل نشاطه المهني، ويعمل تحت إمرة مشغل، يكون تابعا له، وذلك مقابل أجر، أيا كان نوعه أو طريقة أدائه، سواء كان يعمل في القطاع الخاص أو في القطاع العام ؛	يراد في مدلول هذا القانون التنظيمي بالمصطلحات التالية، ما يلي : أ) - ~~الأجير~~ **العامل**: كل شخص التزم ~~ببذل نشاطه المهني~~ **بأداء عمل مقابل أجر** ~~ويعمل~~ تحت إمرة مشغل، **تربطه به علاقة عمل مباشرة**، ~~يكون تابعا له، وذلك مقابل أجر، أيا كان نوعه أو طريقة أدائه، سواء كان يعمل~~ في القطاع الخاص أو في القطاع العام؛	**البند أ: يهدف التعديل إلى:** - تعويض مصطلح "الأجير" ب "العامل" للأسباب المبينة في المادة 2 أعلاه؛ - تعويض عبارة "ببذل نشاطه المهني" ب "بأداء عمل" تماشيا مع ما تم اقتراحه في المادة 2؛ - حذف عبارة " ويعمل" لتجويد الصياغة؛ - تعويض عبارة " يكون تابعا له، " ب " تربطه به علاقة عمل مباشرة" تماشيا مع ما تم اقتراحه في المادة 2؛ - تغيير موضع عبارة "مقابل أجر" وذلك لتجميع العناصر الثلاث المحددة للعلاقة الشغلية؛ - حذف عبارة " أيا كان نوعه أو طريقة أدائه" لأنها مرتبطة بتعريف الأجير الوارد في مدونة الشغل، في حين أن مصطلح العامل يشمل

النص كما جاء في المشروع	نص التعديل	التعليل
		الشخص الذي يعمل مع مشغل في القطاع الخاص أو في القطاع العام؛ - حذف عبارة " سواء كان يعمل" لتجويد الصياغة.

الأغلبية
التعديل رقم : 4
رقم النظام : 2226

الباب الأول :أحكام عامة
المادة 3

نوع التعديل : تغيير أو تتميم
عنوان التعديل : المادة 3 - البند(ب) والبند(ج)
الفقرة 2

النص كما جاء في المشروع	نص التعديل	التعليل
يراد في مدلول هذا القانون التنظيمي بالمصطلحات التالية، ما يلي : أ) - الأجير :..؛ ب) - المشغل : يعتبر مشغلا في القطاع الخاص كل شخص ذاتي أو اعتباري خاضع للقانون الخاص، يستأجر خدمات أجير للقيام بأعمال، في مقاولة أو مؤسسة. ويعتبر مشغلا في القطاع العام كل شخص اعتباري من أشخاص القانون العام يسهر على تدبير مرفق عمومي، ويمارس بهذه الصفة صلاحيات السلطة العمومية؛ ج) -الجهة الداعية إلى الإضراب هي: - النقابة الأكثر تمثيلا، طبقا للتشريع الجاري به العمل، أو ذات تمثيلية على الصعيد الوطني سواء تعلق الأمر بإضراب على الصعيد الوطني في القطاع العام أو القطاع الخاص؛ - النقابة الأكثر تمثيلا، طبقا للتشريع الجاري به العمل، على صعيد المقاولة أو المؤسسة أو المرفق العمومي المعني، وفي حالة عدم وجودها، النقابة التي حصلت على أكبر نسبة من مجموع عدد مندوبي الأجراء المنتخبين على صعيد المقاولة أو	يراد في مدلول هذا القانون التنظيمي بالمصطلحات التالية، ما يلي : أ) - الأجير :..؛ ~~ب)المشغل: يعتبر مشغلا في القطاع الخاص كل شخص ذاتي أو اعتباري خاضع للقانون الخاص، يستأجر خدمات أجير للقيام بأعمال، في مقاولة أو مؤسسة.~~ ~~ويعتبر مشغلا في القطاع العام كل شخص اعتباري من أشخاص القانون العام يسهر على تدبير مرفق عمومي، ويمارس بهذه الصفة صلاحيات السلطة العمومية؛~~ القطاع العام: كل المرافق التابعة للدولة أو الجماعات الترابية أو المؤسسات العمومية أو لكل شخص اعتباري آخر من أشخاص القانون العام. ~~ج) -الجهة الداعية إلى الإضراب هي:~~ ~~- النقابة الأكثر تمثيلا، طبقا للتشريع الجاري به العمل، أو ذات تمثيلية على الصعيد الوطني سواء تعلق الأمر بإضراب على الصعيد الوطني في القطاع العام أو القطاع الخاص؛~~ ~~- النقابة الأكثر تمثيلا، طبقا للتشريع الجاري به العمل، على~~	**البند ب: يرمي التعديل إلى:** - حذف البند "ب" و تعويضه فقط بتعريف "القطاع العام" الذي تم نقله من الفقرة الثانية من المادة 3 أدناه إلى هذا البند من هذه المادة، أولا بقصد تجميع التعاريف في مادة واحدة وثانيا لكون تعريف القطاع العام يغني عن تعريف المشغل في القطاع الخاص على اعتبار أن كل ما لا يدخل في القطاع العام يدخل في القطاع الخاص. وقد تم إدخال تعديلات على تعريف القطاع العام على الشكل التالي: - حذف عبارة " يقصد في مدلول هذا القانون التنظيمي" تجويدا للصياغة وذلك لأن التعريف تم نقله إلى مادة خاصة بالتعاريف؛ - حذف مصطلح " للمقاولات" لأنها من أشخاص القانون الخاص. - حذف البند (ج) من هذه المادة ونقله إلى المادة 15، وذلك للملاءمة مع التعديل المقترح في المادة 15 أسفله

النص كما جاء في المشروع	نص التعديل	التعليل
المؤسسة، أو أغلبية المأجورين في حالة عدم وجود تمثيلية عن النقابة في المقاولة أو المؤسسة المعنية أو المرفق العمومي المعني إذا تعلق الأمر بإضراب على صعيد المقاولة أو المؤسسة أو المرفق العمومي؛	~~صعيد المقاولة أو المؤسسة أو المرفق العمومي المعني، وفي حالة عدم وجودها، النقابة التي حصلت على أكبر نسبة من مجموع عدد مندوبي الأجراء المنتخبين على صعيد المقاولة أو المؤسسة، أو أغلبية المأجورين في حالة عدم وجود تمثيلية عن النقابة في المقاولة أو المؤسسة المعنية أو المرفق العمومي المعني إذا تعلق الأمر بإضراب على صعيد المقاولة أو المؤسسة أو المرفق العمومي؛~~	والذي يقضي بتجميع مقتضيات المادة 15 والبند (ج) من المادة 3 والفقرة الأولى من المادة 31 من هذا المشروع لوحدة الموضوع المتعلق بمستويات الإضراب والجهة الداعية إلى الإضراب في كل مستوى.

الأغلبية التعديل رقم : 5 رقم النظام : 2227	الباب الأول :أحكام عامة المادة 3	نوع التعديل : تغيير أو تتميم عنوان التعديل : المادة 3- البند (د) الفقرة 3

النص كما جاء في المشروع	نص التعديل	التعليل
يراد في مدلول هذا القانون التنظيمي بالمصطلحات التالية، ما يلي : .... د) - المرافق الحيوية : هي المرافق التي تقدم خدمات أساسية والتي من شأن توقف العمل بها كليا أو جزئيا أن يعرض حياة الأشخاص وصحتهم وسلامتهم للخطر ؛	يراد في مدلول هذا القانون التنظيمي بالمصطلحات التالية، ما يلي : .... د) - المرافق الحيوية : هي **المرافق التابعة للقطاع العام أو القطاع الخاص أو هما معا و**التي تقدم خدمات أساسية **والتي** من شأن توقف العمل بها كليا أو جزئيا أن يعرض حياة الأشخاص وصحتهم وسلامتهم للخطر ؛	البند (د): يقترح التعديل ما يلي: - إضافة عبارة " التابعة للقطاع العام أو القطاع الخاص أو هما معا و" إلى مصطلح "المرافق" وذلك للمزيد من التوضيح بخصوص المرافق الحيوية التي يمكن أن يرتبط بعضها كليا بالقطاع الخاص. - حذف عبارة "والتي" تجويدا للصياغة.

نوع التعديل : تغيير أو تتميم عنوان التعديل : المادة 4 -إضافة بند بعد العارضة الأولى الفقرة 1	الباب الأول :أحكام عامة المادة 4	الأغلبية التعديل رقم : 6 رقم النظام : 2228

التعليل	نص التعديل	النص كما جاء في المشروع
إضافة شريطة تخص "الأشخاص المنصوص عليهم في المادة 3 من القانون رقم 65.99 المشار اليه أعلاه » و ترتيبها كشريطة ثانية وذلك تماشيا مع توصيات المؤسستين الدستوريتين في شأن توسيع دائرة الجهات التي يحق لها ممارسة الحق في الإضراب، حيث جاء في توصية المجلس الوطني لحقوق الانسان ما يلي: - توسيع دائرة الجهات التي يحق لها ممارسة الحق في الإضراب لتشمل فئات الأجراء الذين لا يخضعون بالضرورة لمدونة الشغل أو لقانون الوظيفة العمومية، كالعمال الذين يخضعون لمدونات أخرى مثل مدونة التجارة البحرية وظهير 27 دجنبر 1960 بشأن النظام الأساسي لمستخدمي المقاولات المعدنية؛ - كما نصت توصية المجلس الاقتصادي والاجتماعي والبيئي على تدارك ضم جميع الفئات المهنية التي تتمتع بحرية الانتماء النقابي طبقا	يمكن أن يمارس حق الإضراب وفق أحكام هذا القانون التنظيمي كل من : - الأشخاص الخاضعين لأحكام القانون رقم 65.99 المتعلق بمدونة الشغل ؛ **- الأشخاص المنصوص عليهم في المادة 3 من القانون رقم 65.99 المشار أعلاه؛** -الموظفين والأعوان والمستخدمين لدى إدارات الدولة والمؤسسات والمقاولات العمومية والجماعات الترابية ولدى كل شخص اعتباري آخر من أشخاص القانون العام.	يمكن أن يمارس حق الإضراب وفق أحكام هذا القانون التنظيمي كل من : - الأشخاص الخاضعين لأحكام القانون رقم 65.99 المتعلق بمدونة الشغل ؛ - الموظفين والأعوان والمستخدمين لدى إدارات الدولة والمؤسسات والمقاولات العمومية والجماعات الترابية ولدى كل شخص اعتباري آخر من أشخاص القانون العام.

النص كما جاء في المشروع	نص التعديل	التعليل
		لأحكام الدستور والمقتضيات التشريعية والتنظيمية الجاري بها العمل.

الأغلبية التعديل رقم : 7 رقم النظام : 2230	الباب الأول :أحكام عامة المادة 5	نوع التعديل : تغيير أو تتميم عنوان التعديل : المادة 5 الفقرة 1

النص كما جاء في المشروع	نص التعديل	التعليل
كل دعوة إلى الإضراب خلافا لأحكام هذا القانون التنظيمي تعتبر باطلة. ويعتبر كل إضراب لأهداف سياسية ممنوعا.	كل ~~دعوة إلى الإضراب~~ إضراب يمارس خلافا لأحكام هذا القانون ~~التنظيمي~~ ~~تعتبر باطلة~~ هو إضراب غير مشروع ~~ويعتبر كل إضراب لأهداف سياسية ممنوعا.~~	يقترح تعديل هذه المادة كما يلي : - تعويض " دعوة إلى الإضراب " ب "إضراب يمارس" لعدم الاقتصار فقط على الدعوة للإضراب واعتماد جميع مراحل ممارسة الإضراب؛ - حذف "التنظيمي" لتجويد الصياغة وتفادي التكرار ؛ - تعويض " تعتبر باطلة" ب "هو إضراب غير مشروع" ملاءمة مع التوجهات الدولية التي تلجأ غالبيتها إلى مشروعية الإضراب والإضرابات المشروعة وغير المشروعة؛ - حذف الفقرة الثانية من هذه المادة حيث أن توجهات منظمة العمل الدولية تعتبر فقط الإضراب لأهداف سياسية محضة أو صرفة هو ما لا يندرج ضمن نطاق ممارسة الحرية النقابية وليس الإضراب لأهداف سياسية بشكل عام وبالتالي لا يمكن منعه.

الأغلبية التعديل رقم : 8 رقم النظام : 2231	الباب الأول :أحكام عامة المادة 6	نوع التعديل : تغيير أو تتميم عنوان التعديل : المادة 6 الفقرة 1

النص كما جاء في المشروع	نص التعديل	التعليل
يجب على كل أجير أراد المشاركة في ممارسة حق الإضراب التقيد بأحكام هذا القانون التنظيمي وكذا بأحكام النصوص التشريعية والتنظيمية الجاري بها العمل.	يجب على كل أجير عامل أراد المشاركة في ممارسة حق الإضراب التقيد بأحكام هذا القانون التنظيمي وكذا بأحكام النصوص التشريعية والتنظيمية الجاري بها العمل.	تعويض "أجير" ب "عامل" انسجاما مع ما تم اقتراحه في المادة 2 أعلاه؛

الأغلبية التعديل رقم : 9 رقم النظام : 2232	الباب الثاني : شروط وكيفيات ممارسة حق الإضراب في القطاع الخاص المادة 7	نوع التعديل : تغيير أو تتميم عنوان التعديل : المادة 7 -إضافة فقرة جديدة بعد الفقرة الأولى الفقرة 1

النص كما جاء في المشروع	نص التعديل	التعليل
لا يمكن اللجوء إلى ممارسة حق الإضراب إلا بعد انصرام أجل ثلاثين (30) يوما من تاريخ توصل المشغل بالملف المطلبي من الجهة التي يمكن لها الدعوة إلى الإضراب. قبل اللجوء إلى ممارسة حق الإضراب، يتوجب القيام، خلال الأجل المذكور، في الفقرة السابقة، بإجراء مفاوضات بشأن الملف المطلبي للأجراء قصد البحث عن حلول متوافق عليها. ولهذه الغاية، يمكن للأطراف الاتفاق على تعيين وسيط.	لا يمكن اللجوء إلى ممارسة حق الإضراب إلا بعد انصرام أجل ثلاثين (30) يوما من تاريخ توصل المشغل بالملف المطلبي من الجهة التي يمكن لها الدعوة إلى الإضراب. تخفض الآجال المشار إليها إلى عشرة (10) أيام في القطاع الخاص بالنسبة للمطالب الاستعجالية. قبل اللجوء إلى ممارسة حق الإضراب، يتوجب القيام، خلال الأجل المذكور، في الفقرة السابقة، بإجراء مفاوضات بشأن الملف المطلبي للأجراء قصد البحث عن حلول متوافق عليها. ولهذه الغاية، يمكن للأطراف الاتفاق على تعيين وسيط.	تم التمييز في دواعي الإضراب بين المطالب الاستعجالية والملف المطلبي الذي يتضمن مطالب مادية وذلك استجابة لما جاء في توصية المجلس الاقتصادي والاجتماعي والبيئي على الشكل التالي: - التمييز بين "المطالب الاستعجالية" الخاصة بإيفاء الحقوق وتنفيذ الالتزامات وقضايا الصحة والسلامة وبين المطالب المادية المتعلقة بتحسين الدخل. - تمت إضافة فقرة ثانية تابعة للفقرة الأولى تحدد الأجل في 10 أيام بالنسبة للقطاع الخاص في ما يتعلق بالمطالب الاستعجالية.

الأغلبية التعديل رقم : 10 رقم النظام : 2234	الباب الثاني : شروط وكيفيات ممارسة حق الإضراب في القطاع الخاص المادة 7	نوع التعديل : تغيير أو تتميم عنوان التعديل : المادة 7 الفقرة 2

النص كما جاء في المشروع	نص التعديل	التعليل
لا يمكن.. قبل اللجوء إلى ممارسة حق الإضراب، يتوجب القيام، خلال الأجل المذكور، في الفقرة السابقة، بإجراء مفاوضات بشأن الملف المطلبي للأجراء قصد البحث عن حلول متوافق عليها. ولهذه الغاية، يمكن للأطراف الاتفاق على تعيين وسيط. وفي حالة...............................	لا يمكن.. قبل اللجوء إلى ممارسة حق الإضراب، يتوجب القيام، خلال ~~الأجل المذكور~~ **الأجال المذكورة** ، ~~في الفقرة السابقة~~ **في الفقرتين السابقتين**، بإجراء مفاوضات بشأن الملف المطلبي للأجراء قصد البحث عن حلول متوافق عليها **أو بذل جميع المساعي اللازمة لإجراء محاولة التصالح طبقا للتشريع الجاري به العمل إذا تعلق الأمر بالمطالب الاستعجالية**. ~~ولهذه الغاية، يمكن للأطراف الاتفاق على تعيين وسيط.~~ وفي حالة...............................	تم التمييز في دواعي الإضراب بين المطالب الاستعجالية والملف المطلبي الذي يتضمن مطالب مادية وذلك استجابة لما جاء في توصية المجلس الاقتصادي والاجتماعي والبيئي على الشكل التالي: - التمييز بين "المطالب الاستعجالية" الخاصة بإيفاء الحقوق وتنفيذ الالتزامات وقضايا الصحة والسلامة وبين المطالب المادية المتعلقة بتحسين الدخل. - الفقرة الثانية: من أجل الملاءمة مع الفقرة السابقة تم تعويض "الأجل المذكور" ب "الأجال المذكورة" و "الفقرة السابقة" ب "الفقرتين السابقتين". كما تم نقل " بذل جميع المساعي اللازمة لإجراء محاولة التصالح طبقا للتشريع الجاري به العمل" من الفقرة الثالثة من هذه المادة إلى هذه الفقرة لتجميع الإجراءات المتخذة قبل الدعوة إلى الإضراب في فقرة واحدة.

النص كما جاء في المشروع	نص التعديل	التعليل
		- وتم أيضا حذف الجملة الأخيرة من هذه الفقرة المتعلقة بتعيين وسيط لاعتماد مسطرة محاولة التصالح وتفادي تعقيدات أخرى مسطرية كما أوصى بذلك المجلس الوطني لحقوق الانسان.

الأغلبية التعديل رقم : 11 رقم النظام : 2235	الباب الثاني : شروط وكيفيات ممارسة حق الإضراب في القطاع الخاص المادة 8	نوع التعديل : نسخ عنوان التعديل : المادة 8 -حذف الفقرة الأولى الفقرة 1

النص كما جاء في المشروع	نص التعديل	التعليل
يعتبر باطلا بقوة القانون كل شرط تعاقدي أو التزام يقضي بتنازل الأجير عن ممارسة حق الإضراب.	~~يعتبر باطلا بقوة القانون كل شرط تعاقدي أو التزام يقضي بتنازل الأجير عن ممارسة حق الإضراب.~~	حذف الفقرة الأولى من المادة 8 وإدراجها في التعديل المقترح في المادة الأولى أعلاه.

الأغلبية التعديل رقم : 12 رقم النظام : 2236	الباب الثاني : شروط وكيفيات ممارسة حق الإضراب في القطاع الخاص المادة 8	نوع التعديل : تغيير أو تتميم عنوان التعديل : المادة 8- نسخ وتعويض الفقرة الثانية الفقرة 2

النص كما جاء في المشروع	نص التعديل	التعليل
.... غير أنه يجوز التنصيص في اتفاقيات الشغل الجماعية على تعليق ممارسة حق الإضراب خلال مدة محددة، شريطة أن تتضمن الإجراءات الواجب اتخاذها لتسوية كل نزاع جماعي يحدث خلال مدة تعليق الإضراب.	.... ~~غير أنه يجوز التنصيص في اتفاقيات الشغل الجماعية على تعليق ممارسة حق الإضراب خلال مدة محددة، شريطة أن تتضمن الإجراءات الواجب اتخاذها لتسوية كل نزاع جماعي يحدث خلال مدة تعليق الإضراب.~~ **لا يسري البطلان المشار إليه في الفقرة الأولى من المادة الأولى أعلاه، على الاتفاقات الجماعية بما فيها الاتفاقات الاجتماعية واتفاقيات الشغل الجماعية والاتفاقات الناتجة عن المفاوضة الجماعية، التي تقضي بإقرار السلم الاجتماعي خلال مدة محددة، شريطة احترام الأطراف الموقعة لالتزاماتها، وأن تتضمن هذه الاتفاقات مقتضيات خاصة تحدد المساطر التي يمكن اتباعها لحل كل نزاع جماعي يحدث خلال مدة تعليق الإضراب أو التنازل عن ممارسته.**	تعويض الفقرة الثانية بفقرة جديدة تحدد الاستثناءات الواردة على بطلان التنازل عن ممارسة حق الإضراب وذلك لتشجيع إبرام الاتفاقات الاجتماعية وتعزيز السلم الاجتماعي شريطة أن يلتزم الأطراف باحترام الالتزامات الموقع عليها.

الأغلبية
التعديل رقم : 13
رقم النظام : 2237

الباب الثاني : شروط وكيفيات ممارسة حق الإضراب في القطاع الخاص
المادة 10

نوع التعديل : تغيير أو تتميم
عنوان التعديل : المادة 10
الفقرة 1

النص كما جاء في المشروع	نص التعديل	التعليل
يمنع على المشغل، خلال مدة سريان الإضراب، أن يحل محل الأجراء المضربين أجراء آخرين، لا تربطهم به أي علاقة شغل قبل تاريخ تبليغه قرار الإضراب. غير أنه، يجوز للمشغل، في حالة رفض الأجراء المكلفين بتوفير حد أدنى من الخدمة أداء المهام المسندة إليهم في المرافق الحيوية طبقا لأحكام المادة 34 من هذا القانون التنظيمي، إحلال أجراء آخرين محل الأجراء المكلفين بتوفير حد أدنى من الخدمة، وذلك خلال مدة سريان الإضراب. كما أنه، في حالة تأثير ممارسة حق الإضراب على تزويد السوق بالمواد والخدمات الأساسية اللازمة لحماية حياة المواطنين وصحتهم وسلامتهم، يتعين على المشغل أو من ينوب عنه الاستعانة فورا بأجراء آخرين لتأمين استمرار المقاولة في تقديم خدماتها خلال مدة سريان الإضراب. وفي حالة تعذر ذلك، أمكن للسلطات المحلية المختصة اتخاذ التدابير اللازمة لضمان استمرار المقاولة في تقديم خدماتها على مسؤولية المشغل.	يمنع على ~~المشغل~~المرفق العمومي أو المقاولة أو المؤسسة، خلال مدة سريان الإضراب، أن تحل محل ~~الأجراء~~ العمال المضربين ~~أجراء~~ عمالا آخرين، لا تربطهم به أي علاقة شغل قبل تاريخ تبليغه قرار الإضراب. غير أنه، يجوز ~~للمشغل~~ للمرفق العمومي أو المقاولة أو المؤسسة، في حالة رفض ~~الأجراء~~ العمال المكلفين بتوفير حد أدنى من الخدمة أداء المهام المسندة إليهم في المرافق الحيوية طبقا لأحكام المادة 34 من هذا القانون التنظيمي، إحلال ~~أجراء~~ عمال آخرين محل ~~الأجراء~~ العمال المكلفين بتوفير حد أدنى من الخدمة، وذلك خلال مدة سريان الإضراب. كما أنه، في حالة تأثير ممارسة حق الإضراب على تزويد السوق بالمواد والخدمات الأساسية اللازمة لحماية حياة المواطنين وصحتهم وسلامتهم، يتعين على المشغل أو من ينوب عنه الاستعانة فورا بأجراء آخرين لتأمين استمرار المقاولة في تقديم خدماتها خلال مدة سريان الإضراب. وفي حالة تعذر ذلك، أمكن للسلطات المحلية المختصة اتخاذ التدابير اللازمة لضمان استمرار المقاولة في تقديم خدماتها على مسؤولية المشغل.	تعويض "المشغل" ب"المرفق العمومي أو المقاولة أو المؤسسة"؛ تعويض "الأجراء" ب "العمال" للأسباب المبينة في المادة 2 أعلاه.

الأغلبية التعديل رقم : 14 رقم النظام : 2238	الباب الثاني : شروط وكيفيات ممارسة حق الإضراب في القطاع الخاص المادة 11	نوع التعديل : تغيير أو تتميم عنوان التعديل : المادة 11 الفقرة 1

النص كما جاء في المشروع	نص التعديل	التعليل
يمنع على المشغل اتخاذ أي إجراء تمييزي في حق الأجراء بسبب ممارستهم حق الإضراب، من شأنه خرق مبادئ المساواة وتكافؤ الفرص والمساس بالضمانات الممنوحة لهم والمتعلقة على الخصوص بحقوقهم ووضعياتهم ومسارهم المهني.	يمنع ~~على المشغل~~ اتخاذ أي إجراء تمييزي في حق ~~الأجراء~~ العمال بسبب ممارستهم حق الإضراب، من شأنه خرق مبادئ المساواة وتكافؤ الفرص والمساس بالضمانات الممنوحة لهم والمتعلقة على الخصوص بحقوقهم ووضعياتهم ومسارهم المهني.	- حذف "على المشغل" لكي يطال المنع كل من قام بإجراء تمييزي في حق أجير بسبب ممارسته حق الإضراب. - تعويض "الأجراء" ب "العمال" انسجاما مع المادة 7 أعلاه.

الأغلبية
التعديل رقم : 15
رقم النظام : 2239

الباب الثاني : شروط وكيفيات ممارسة حق الإضراب في القطاع الخاص
المادة 11

نوع التعديل : تغيير أو تتميم
عنوان التعديل : المادة 11- إضافة فقرة ثانية
الفقرة 2

النص كما جاء في المشروع	نص التعديل	التعليل
يمنع .... المهني.	يمنع .... المهني. **<u>لا يعد الإضراب الذي يمارس وفق أحكام هذا القانون من المبررات المقبولة لاتخاذ العقوبات التأديبية أو للفصل من العمل في حق العمال المضربين.</u>**	إضافة فقرة ثانية تفيد بعدم اتخاذ عقوبات تأديبية في حق العمال المضربين بما فيها الفصل من العمل وذلك لحمايتهم وضمان ممارسة حق الإضراب باعتباره حقا دستوريا.

الأغلبية التعديل رقم : 16 رقم النظام : 2240	الباب الثاني : شروط وكيفيات ممارسة حق الإضراب في القطاع الخاص المادة 11	نوع التعديل : تغيير أو تتميم عنوان التعديل : المادة 11 - إضافة فقرة ثالثة الفقرة 3

النص كما جاء في المشروع	نص التعديل	التعليل
يمنع................................. .... المهني.	يمنع................................. .... المهني. **تمنع خلال مدة الإضراب مناولة أو نقل أو ترحيل آليات وأجهزة وباقي وسائل عمل المقاولة أو المؤسسة كلا أو بعضا.**	تم نقل مضمون المادة 24 من مشروع القانون وادراجها في الفقرة الأخيرة من هذه المادة، نظرا لوحدة الموضوع في شأن ضمان ممارسة وسير الاضراب.

الأغلبية التعديل رقم : 17 رقم النظام : 2242	الباب الثاني : شروط وكيفيات ممارسة حق الإضراب في القطاع الخاص المادة 12	نوع التعديل : نسخ عنوان التعديل : المادة 12 الفقرة 1

النص كما جاء في المشروع	نص التعديل	التعليل
يمنع كل توقف مدبر عن العمل يتم بالتناوب وبكيفية متتالية بين فئات مهنية معينة أو مختلفة، تعمل في المقاولة أو المؤسسة نفسها أو في إحدى المؤسسات التابعة لها، سواء تعلق هذا التوقف بنشاط واحد من أنشطة المقاولة أو المؤسسة أو بعدة أنشطة.	~~يمنع كل توقف مدبر عن العمل يتم بالتناوب وبكيفية متتالية بين فئات مهنية معينة أو مختلفة، تعمل في المقاولة أو المؤسسة نفسها أو في إحدى المؤسسات التابعة لها، سواء تعلق هذا التوقف بنشاط واحد من أنشطة المقاولة أو المؤسسة أو بعدة أنشطة.~~	حذف هذه المادة وذلك للإقرار بمشروعية كافة أشكال الإضراب بما فيها الإضراب بالتناوب ما دامت تحترم مبادئ التنظيم والسلمية وعدم عرقلة حرية العمل وفقا لنص وروح مشروع القانون التنظيمي هذا، واستحضارا لتوصية المجلس الاقتصادي والاجتماعي والبيئي.

نوع التعديل : تغيير أو تتميم عنوان التعديل : المادة 15 الفقرة 1	الباب الثاني : شروط وكيفيات ممارسة حق الإضراب في القطاع الخاص المادة 15	الأغلبية التعديل رقم : 18 رقم النظام : 2243

التعليل	نص التعديل	النص كما جاء في المشروع
يرمي هذا التعديل إلى ما يلي: - تجميع المادة 15 والبند (ج) من المادة 3 والفقرة الأولى من المادة 31 في هذه المادة وذلك لوحدة الموضوع المتعلق بمستويات الإضراب والجهة الداعية إلى الإضراب في كل مستوى. - حذف التراتبية بخصوص الجهات الداعية إلى الإضراب المنصوص عليها في المادة 3-ج وذلك انسجاما مع توصيات المؤسستين الدستوريتين المتعلقة بتوسيع الجهات الداعية إلى الإضراب. ومن أجل تجويد النص يقترح: - تعويض " يمكن أن يتخذ قرار الإضراب" ب " تتم الدعوة الى الاضراب" - حذف" جميع القطاعات أو بعضها أو في قطاع واحد أو في أنشطة معينة داخل نفس القطاع أو في قطاعات مختلفة، من قبل الجهاز التداولي	~~يمكن أن يتخذ قرار الإضراب~~ **تتم الدعوة الى الإضراب** على الصعيد الوطني ~~في جميع القطاعات أو بعضها أو في قطاع واحد أو في أنشطة معينة داخل نفس القطاع أو في قطاعات مختلفة، من قبل الجهاز التداولي المختص لإحدى~~ **القطاع العام أو في القطاع الخاص** من قبل ~~النقابات الأكثر تمثيلا أو ذات تمثيلية~~ **نقابة أكثر تمثيلا أو من قبل نقابة ذات تمثيلية** على الصعيد الوطني ~~وذلك طبقا لأنظمتها الأساسية~~. **تتم الدعوة الى الإضراب على صعيد المرفق العمومي من قبل نقابة أكثر تمثيلا على الصعيد الوطني أو من قبل نقابة ذات تمثيلية على صعيد المرفق العمومي.** **تتم الدعوة إلى الإضراب على صعيد المقاولة أو المؤسسة، من قبل:** **- نقابة أكثر تمثيلا بالمقاولة أو المؤسسة؛** **-مجموعة من أجراء المقاولة أو المؤسسة وفق ما هو منصوص عليه في المادة 16 أدناه.**	يمكن أن يتخذ قرار الإضراب على الصعيد الوطني في جميع القطاعات أو بعضها أو في قطاع واحد أو في أنشطة معينة داخل نفس القطاع أو في قطاعات مختلفة ، من قبل الجهاز التداولي المختص لإحدى النقابات الأكثر تمثيلا أو ذات تمثيلية على الصعيد الوطني، وذلك طبقا لأنظمتها الأساسية.

النص كما جاء في المشروع	نص التعديل	التعليل
		المختص لإحدى" لتعدد المستويات وتعويضها ب " القطاع العام أو في القطاع الخاص من قبل" - تعويض " النقابات الأكثر تمثيلا أو ذات تمثيلية" ب" نقابة أكثر تمثيلا أو من قبل نقابة ذات تمثيلية" تعويض الشريطة الثانية في البند (ج) من المادة 3 في هذه المادة بمايلي: - "تتم الدعوة الى الإضراب على صعيد المرفق العمومي من قبل نقابة أكثر تمثيلا على الصعيد الوطني أو من قبل نقابة ذات تمثيلية على صعيد المرفق العمومي. - تتم الدعوة إلى الإضراب على صعيد المقاولة أو المؤسسة، من قبل: * نقابة أكثر تمثيلا بالمقاولة أو المؤسسة؛ * مجموعة من أجراء المقاولة أو المؤسسة وفق ما هو منصوص عليه في المادة 16 أدناه.

الأغلبية
التعديل رقم : 19
رقم النظام : 2250

الباب الثاني : شروط وكيفيات ممارسة حق الإضراب في القطاع الخاص
المادة 16

نوع التعديل : تغيير أو تتميم
عنوان التعديل : المادة 16
الفقرة 1

النص كما جاء في المشروع	نص التعديل	التعليل
يمكن أن يتخذ قرار الإضراب على صعيد كل مقاولة أو مؤسسة من قبل الجمع العام للأجراء، الذي يجب أن تدعو إليه الجهة الداعية إلى الإضراب خلال خمسة عشر (15) يوما على الأقل من التاريخ المزمع عقد الجمع العام فيه. يجب تبليغ المشغل بكيفية رسمية من قبل الجهة المذكورة بتاريخ ومكان انعقاد الجمع العام، وذلك سبعة (7) أيام على الأقل قبل تاريخ انعقاده. يجتمع الجمع العام بصورة قانونية بحضور ما لا يقل عن ثلاثة أرباع (4/3) أجراء المقاولة أو المؤسسة، ويتخذ قرار الإضراب بواسطة الاقتراع السري بالأغلبية المطلقة للأجراء الحاضرين. تقوم الجهة الداعية للإضراب بإعداد محضر اجتماع الجمع العام المذكور الذي يجب أن يتضمن عدد أجراء المقاولة أو المؤسسة المعنية، وعدد الحاضرين منهم في الجمع العام، والنسبة التي يمثلونها من مجموع الأجراء، وأسماءهم وأرقام بطائقهم الوطنية للتعريف وتوقيعاتهم ونسبة الأغلبية التي اتخذ بموجبها قرار الإضراب.	~~يمكن أن يتخذ قرار الإضراب~~ تجوز الدعوة إلى الإضراب على صعيد كل مقاولة أو مؤسسة من قبل ~~الجمع العام للأجراء~~ مجموعة من الأجراء ~~الذي يجب أن تدعو إليه الجهة الداعية إلى الإضراب خلال خمسة عشر (15) يوما على الأقل من التاريخ المزمع عقد الجمع العام فيه.~~ ~~يجب تبليغ المشغل بكيفية رسمية من قبل الجهة المذكورة بتاريخ ومكان انعقاد الجمع العام، وذلك سبعة (7) أيام على الأقل قبل تاريخ انعقاده.~~ .... ~~تقوم الجهة الداعية للإضراب بإعداد محضر اجتماع الجمع العام المذكور الذي يجب أن يتضمن عدد أجراء المقاولة أو المؤسسة المعنية، وعدد الحاضرين منهم في الجمع العام، والنسبة التي يمثلونها من مجموع الأجراء، وأسماءهم وأرقام بطائقهم الوطنية للتعريف وتوقيعاتهم ونسبة الأغلبية التي اتخذ بموجبها قرار الإضراب.~~	تماشيا مع توصيات المجلس الوطني لحقوق الإنسان تم حذف المقتضيات التي تنص على إجبارية الإعلان عن تاريخ ومكان انعقاد الجمع العام قبل انعقاده والإفصاح عن المعلومات الخاصة بالأجراء المرتبطة بإعداد محضر اجتماع الجمع العام؛ وانسجاما مع ما تم تعديله في المادة السابقة تم تعويض "الجمع العام للأجراء" ب "مجموعة من الأجراء" كما تم تعويض" يمكن أن يتخذ قرار الإضراب " ب "تجوز الدعوة إلى الإضراب".

الأغلبية
التعديل رقم : 20
رقم النظام : 2251

الباب الثاني : شروط وكيفيات ممارسة حق الإضراب في القطاع الخاص
المادة 16

نوع التعديل : تغيير أو تتميم
عنوان التعديل : المادة 16 - الفقرة الثالثة
الفقرة 3

النص كما جاء في المشروع	نص التعديل	التعليل
يمكن................................ الجمع العام فيه. .... يجتمع الجمع العام بصورة قانونية بحضور ما لا يقل عن ثلاثة أرباع (4/3) أجراء المقاولة أو المؤسسة، ويتخذ قرار الإضراب بواسطة الاقتراع السري بالأغلبية المطلقة للأجراء الحاضرين.	يمكن................................ الجمع العام فيه. .... يجتمع الجمع العام بصورة قانونية بحضور ما لا يقل عن ~~ثلاثة أرباع (4/3)~~ **50% من** أجراء المقاولة أو المؤسسة، ويتخذ قرار الإضراب ~~بواسطة الاقتراع السري بالأغلبية المطلقة للأجراء الحاضرين.~~ **في محضر يوقعه ما لا يقل عن 35 % من أجراء المقاولة أو المؤسسة.**	تم تخفيض النصاب القانوني لعقد الجمع العام للأجراء من ¾ من أجراء المقاولة أو المؤسسة إلى50% و تخفيض عتبة اتخاذ قرار الإضراب من الأغلبية المطلقة للأجراء الحاضرين إلى 35 % من أجراء المقاولة أو المؤسسة، و ذلك انسجاما مع توصيات المجلس الوطني لحقوق الإنسان الرامية إلى تخفيض النصاب القانوني المطلوب للإعلان عن قرار الإضراب من طرف الجمع العام، بما ينسجم مع معايير العمل الدولية، و كذا مع ما ورد في رأي المجلس الاقتصادي والاجتماعي والبيئي الذي اعتبر اشتراط حضور ما لا يقل عن ¾ من أجراء المقاولة أو المؤسسة واتخاذ قرار الإضراب من قبل الجمع العام بالأغلبية المطلقة يعتبر شرطا تعجيزيا يصعب تحقيقه في المؤسسات التي تشغل عددا كبيرا من الأجراء و تتوفر على فروع في مدن مختلفة الأمر الذي لا يتناسب مع توجيه منظمة العمل الدولية التي توصي بأن تضمن التشريعات توفر النصاب والغالبية المطلوبة لاتخاذ قرار الإضراب في

النص كما جاء في المشروع	نص التعديل	التعليل
		حدود معقولة.

الأغلبية
التعديل رقم : 21
رقم النظام : 2245

الباب الثاني : شروط وكيفيات ممارسة حق الإضراب في القطاع الخاص
المادة 18

نوع التعديل : تغيير أو تتميم
عنوان التعديل : المادة 18
الفقرة 1

النص كما جاء في المشروع	نص التعديل	التعليل
مع مراعاة أحكام المادة 7 أعلاه، يتعين قبل الشروع الفعلي في تنفيذ الإضراب، قيام الجهة الداعية للإضراب بتبليغ المشغل بقرار الإضراب بأي وسيلة من وسائل التبليغ المنصوص عليها في التشريع الجاري به العمل، وذلك خمسة عشر (15) يوما على الأقل قبل التاريخ المقرر لخوضه. غير أن المدة................................... وسلامتهم.	مع مراعاة أحكام المادة 7 أعلاه، يتعين قبل الشروع الفعلي في تنفيذ الإضراب، قيام الجهة الداعية للإضراب بتبليغ المشغل بقرار الإضراب بأي وسيلة من وسائل التبليغ المنصوص عليها في التشريع الجاري به العمل، وذلك ~~خمسة عشر (15) يوما~~ سبعة (7) أيام على الأقل قبل التاريخ المقرر لخوضه. غير أن المدة................................... وسلامتهم.	تخفيض الأجل من 15 يوما إلى 7 أيام انسجاما مع توصيات المجلسين الرامية إلى تخفيض الآجال الإجمالية لممارسة الإضراب وتبسيط مسطرته.

نوع التعديل : تغيير أو تتميم عنوان التعديل : المادة 22 الفقرة 3	الباب الثاني : شروط وكيفيات ممارسة حق الإضراب في القطاع الخاص المادة 22	الأغلبية التعديل رقم : 22 رقم النظام : 2246

التعليل	نص التعديل	النص كما جاء في المشروع
تعدل الفقرة الأخيرة من هذه المادة كما يلي: - حذف "بشأن الملف المطلبي" لكي لا تقتصر الفقرة فقط على الملف المطلبي و تشمل أيضا المطالب الاستعجالية التي تم اعتبارها من دواعي الإضراب في مادة سابقة. - تخفيض الأجل من 30 يوما كاملة إلى 15 يوما قابلة للتمديد باتفاق الأطراف المعنية.	للجهة الداعية .... توقيفه مؤقتا. كما يمكن .... أو بصورة نهائية. وفي حالة توقيف الإضراب مؤقتا لمدة معينة من أجل التفاوض ~~**بشأن الملف المطلبي**~~، فإنه يمكن استئنافه، دون التقيد بالآجال المنصوص عليها في المادة 18 من هذا القانون التنظيمي، إذا لم تسفر المفاوضات على نتائج، داخل أجل ~~**ثلاثين (30) يوما**~~ **خمسة عشر (15) يوما** من بدئها **قابلة للتمديد باتفاق الأطراف المعنية.**	للجهة الداعية .... توقيفه مؤقتا. كما يمكن .... أو بصورة نهائية. وفي حالة توقيف الإضراب مؤقتا لمدة معينة من أجل التفاوض بشأن الملف المطلبي، فإنه يمكن استئنافه، دون التقيد بالآجال المنصوص عليها في المادة 18 من هذا القانون التنظيمي، إذا لم تسفر المفاوضات على نتائج، داخل أجل ثلاثين (30) يوما من بدءها.

الأغلبية التعديل رقم : 23 رقم النظام : 2241	الباب الثاني : شروط وكيفيات ممارسة حق الإضراب في القطاع الخاص المادة 24	نوع التعديل : نسخ عنوان التعديل : المادة 24 الفقرة 1

النص كما جاء في المشروع	نص التعديل	التعليل
يمنع على المشغل أن يقوم، خلال مدة الإضراب، بمناولة أو نقل أو ترحيل آليات وأجهزة وباقي وسائل عمل المقاولة أو المؤسسة كلا أو بعضا.	~~يمنع على المشغل أن يقوم، خلال مدة الإضراب، بمناولة أو نقل أو ترحيل آليات وأجهزة وباقي وسائل عمل المقاولة أو المؤسسة كلا أو بعضا.~~	يرمي التعديل إلى نسخ هذه المادة، للملاءمة مع التعديل الوارد في المادة 11 أعلاه، والذي يقترح نقل مضمون المادة 24 وإدراجها على شكل فقرة ثالثة في المادة 11 ، نظرا لوحدة الموضوع في شأن ضمان ممارسة وسير الإضراب.

الأغلبية التعديل رقم : 24 رقم النظام : 2247	الباب الثاني : شروط وكيفيات ممارسة حق الإضراب في القطاع الخاص المادة 28	نوع التعديل : تغيير أو تتميم عنوان التعديل : المادة 28 الفقرة 1

النص كما جاء في المشروع	نص التعديل	التعليل
يمكن لرئيس الحكومة، في حالة حدوث آفات أو كوارث طبيعية أو أزمة وطنية، أن يأمر بصفة استثنائية بموجب قرار معلل، بمنع الإضراب أو وقفه لمدة محددة.	يمكن لرئيس الحكومة، في حالة حدوث آفات أو كوارث طبيعية أو أزمة وطنية **التي من شأنها المساس بالنظام العام وحقوق المواطنين**، أن يأمر بصفة استثنائية ~~**بموجب قرار معلل**~~، بمنع الإضراب أو وقفه لمدة محددة **بموجب قرار معلل**	تعدل هذه المادة بإضافة عبارة " التي من شأنها المساس بالنظام العام وحقوق المواطنين" وبتغيير موضع عبارة "بموجب قرار معلل" ونقلها إلى نهاية المادة تجويدا للصياغة.

الأغلبية التعديل رقم : 25 رقم النظام : 2313	الباب الثالث : شروط وكيفيات ممارسة حق الإضراب في القطاع العام المادة 31	نوع التعديل : نسخ عنوان التعديل : نسخ المادة 31 الفقرة 1

النص كما جاء في المشروع	نص التعديل	التعليل
يمكن أن يتخذ قرار الإضراب في القطاع العام، وفق الشروط والكيفيات المنصوص عليها في هذا القانون التنظيمي على الصعيد الوطني من قبل الجهاز التداولي المختص لإحدى النقابات الأكثر تمثيلا أو ذات تمثيلية على الصعيد الوطني. يقصد في مدلول هذا القانون التنظيمي بالقطاع العام كل المرافق التابعة للدولة أو للجماعات الترابية أو للمؤسسات أو للمقاولات العمومية أو لكل شخص اعتباري آخر من أشخاص القانون العام.	~~يمكن أن يتخذ قرار الإضراب في القطاع العام، وفق الشروط والكيفيات المنصوص عليها في هذا القانون التنظيمي على الصعيد الوطني من قبل الجهاز التداولي المختص لإحدى النقابات الأكثر تمثيلا أو ذات تمثيلية على الصعيد الوطني.~~ ~~يقصد في مدلول هذا القانون التنظيمي بالقطاع العام كل المرافق التابعة للدولة أو للجماعات الترابية أو للمؤسسات أو للمقاولات العمومية أو لكل شخص اعتباري آخر من أشخاص القانون العام.~~	نسخ المادة 31: - حذف الفقرة الأولى : للملاءمة مع التعديل المقترح في المادة 15 أعلاه الذي يقضي بنقل الفقرة الأولى من هذه المادة ودمجها في المادة15 ، وذلك لوحدة الموضوع المتعلق بمستويات الإضراب والجهة الداعية له في كل مستوى. -حذف الفقرة الثانية بالملاءمة مع التعديل الوارد في المادة 3 أعلاه، والذي يقضي بتجميع التعاريف في مادة واحدة بما فيها التعريف المتعلق بالقطاع العام الوارد في هذه الفقرة.

نوع التعديل : تغيير أو تتميم عنوان التعديل : المادة 40 - حذف الفقرة الثالثة الفقرة 3	الباب الخامس : العقـــوبات المادة 40	الأغلبية التعديل رقم : 26 رقم النظام : 2253

النص كما جاء في المشروع	نص التعديل	التعليل
يعاقب بغرامة ....الجنائية الأشد. ويمكن لقاضي ....وقف الإضراب. دون الإخلال بتطبيق أحكام الفقرة الأولى من هذه المادة، يعاقب على كل مخالفة للأمر القضائي المذكور بالحبس من شهر إلى ثلاثة (3) أشهر وبغرامة من 10.000 إلى 20.000 درهم.	يعاقب بغرامة ....الجنائية الأشد. ويمكن لقاضي ....وقف الإضراب. ~~دون الإخلال بتطبيق أحكام الفقرة الأولى من هذه المادة، يعاقب على كل مخالفة للأمر القضائي المذكور بالحبس من شهر إلى ثلاثة (3) أشهر وبغرامة من 10.000 إلى 20.000 درهم.~~	حذف العقوبة الحبسية تماشيا مع توصية المجلس الاقتصادي والاجتماعي والبيئي والمجلس الوطني لحقوق الإنسان.

نوع التعديل : تغيير أو تتميم عنوان التعديل : المادة 47 الفقرة 2	الباب السادس : أحكام مختلفة وختامية المادة 47	الأغلبية التعديل رقم : 27 رقم النظام : 2249

النص كما جاء في المشروع	نص التعديل	التعليل
تؤهل السلطات... .....والمرتفقين. كما يمكنها، عند الاقتضاء، وخلافا للأحكام التشريعية الجاري بها العمل، اللجوء إلى مسطرة التسخير من أجل تأمين استمرارية المرافق الحيوية في تقديم خدماتها وتأمين تزويد السوق بالمواد الأساسية.	تؤهل السلطات... والمرتفقين. كما يمكنها، عند الاقتضاء، ~~وخلافا للأحكام التشريعية الجاري بها العمل،~~ اللجوء إلى ~~مسطرة التسخير~~ **اتخاذ التدابير اللازمة** من أجل تأمين استمرارية المرافق الحيوية في تقديم خدماتها وتأمين تزويد السوق بالمواد الأساسية.	الاحتفاظ بالمادة مع حذف مسطرة التسخير تماشيا مع توصيات المجلسين الدستوريين اللذين أقرا بعدم التنصيص وحذف اللجوء إلى مسطرة التسخير الواردة في الفقرة الثانية من المادة 47، لذا يقترح تعديل الفقرة الثانية من هذه المادة على الشكل التالي: - حذف " وخلافا للأحكام التشريعية الجاري بها العمل" لأنها مرتبطة بمسطرة التسخير. - حذف "مسطرة التسخير" وتعويضها ب "اتخاذ التدابير اللازمة".

مشروع قانون تنظيمي رقم 97.15 بتحديد شروط وكيفيات ممارسة حق الإضراب

التعديلات المقترحة



الفريق الاشتراكي – المعارضة الاتحادية
التعديل رقم : 1
رقم النظام : 2278

نوع التعديل : تغيير العنوان
عنوان التعديل : العنوان
الفقرة 1

النص كما جاء في المشروع	نص التعديل	التعليل
مشروع قانون تنظيمي رقم 97.15 بتحديد شروط وكيفيات ممارسة حق الإضراب	مشروع قانون تنظيمي رقم 97.15 يتعلق بتحديد شروط وكيفيات ممارسة حق الإضراب	تجويد صياغة العنوان. الفقرة الثانية من الفصل 29 من الدستور "حق الإضراب مضمون. ويحدد قانون تنظيمي شروط وكيفيات ممارسته".

نوع التعديل : تتميم عنوان التعديل : ديباجة الفقرة 1	باب تمهيدي	الفريق الاشتراكي – المعارضة الاتحادية التعديل رقم : 2 رقم النظام : 2461

التعليل	نص التعديل	النص الأصلي
إن كان المشرع قد اختار عدم وضع ديباجة للقوانين التنظيمية، عكس مجموعة من القوانين، بعلة أن القوانين التنظيمية تكمل الدستور، والهدف منها يقتصر على توضيح أو تفصيل بعض أحكامه، وتوفير إطار قانوني وعملي لتطبيقها، إلا أن الأمر غير ذلك بالنسبة لحق الإضراب، لكون هذا النص يجمع بين تتميم الدستور في الشق المتعلق بالإضراب كحق دستوري مضمون، وبين القانون بتنصيصه على العديد من الأحكام والقواعد التي يكون موقعها في القانون وليس قانون تنظيمي. كما يتعين أن يعتبر أولا وأساسا مشروعا مجتمعيا يتطلب التشاور الواسع	ديباجة استنادا على المرجعية الدستورية، لاسيما مقتضيات الفقرة الثانية من الفصل 29 من الدستور، التي كرست حق الإضراب وجعلته مضمونا؛ وبناء على التوجيهات الملكية السامية، خاصة منها الواردة في خطابه السامي، يوم الجمعة 09 أكتوبر 2015 بمناسبة افتتاح الدورة الأولى من السنة التشريعية الخامسة من الولاية التشريعية التاسعة بمقر البرلمان، والتي أكد من خلالها على أن "البرلمان يجب أن يكون مرآة تعكس انشغالات المواطنين، وفضاء للحوار الجاد والمسؤول، حول كل القضايا الوطنية الكبرى"، وأن القضايا الوطنية الكبرى تتطلب من الجميع "أغلبية ومعارضة، حكومة وبرلمانا، تغليب روح التوافق الإيجابي والابتعاد عن المزايدات السياسية"، "كما أن بلورة مشروع القانون التنظيمي للإضراب، يقتضي إجراء استشارات واسعة، والتحلي بروح التوافق البناء، بما يضمن حقوق الفئة العاملة، ومصالح أرباب العمل، ومصلحة الوطن"؛ وإدراكا من بلادنا بضرورة إدراج عملها في إطار المنظمات الدولية، لاسيما منظمة العمل الدولية، وتنفيذا لتعهدها بالتزام ما تقتضيه مواثيقها، من مبادئ وحقوق وواجبات، وتأكيد تشبثها بحقوق الإنسان، كما هي متعارف عليها عالميا؛ وارتباطا بكون الحق في الإضراب قضية مجتمعية، تشكل	ديباجة

التعليل	نص التعديل	النص الأصلي
والتوصل إلى توافقات بناءة، مع إشراك جميع الأطراف المعنية لضمان أن يعكس القانون مصالح فئات المجتمع ككل. وهو ما يجعل هذا النص يفتقر إلى ديباجة تذكر بالأسس والمبادئ التي يستند عليها.	مدخلا أساسيا لتطوير العلاقات المهنية والنهوض بالمفاوضات الجماعية، وترصيد وتكريس المكتسبات التي راكمتها التجربة النقابية، والتوجه نحو تطويرها بما يتماشى والتطور الايجابي للحقوق والحريات ببلادنا؛ وتأكيدا على أن حق الإضراب من حقوق الإنسان الجوهرية، وأنه حق دستوري وأساسي للشغيلة، وللمنظمات النقابية، في القطاعين العام أو الخاص، سواء وطنيا أو جهويا أو محليا؛ وحماية لحق الإضراب، وضمان التوازن بين الحقوق والواجبات، والتقيد بمبادئ الشرعية والضرورة والتناسب، بما في ذلك تحقيق التوازن بين الحرية النقابية وحرية العمل؛ واعتبارا للحمولة التاريخية والسياسية والاقتصادية والاجتماعية للحق في الإضراب، يحدد هذا القانون التنظيمي شروط وكيفيات ممارسته.	

الفريق الاشتراكي – المعارضة الاتحادية التعديل رقم : 3 رقم النظام : 2262	الباب الأول :أحكام عامة المادة الأولى	نوع التعديل : نسخ عنوان التعديل : المادة الأولى الفقرة 1

النص كما جاء في المشروع	نص التعديل	التعليل
المادة 1 تطبيقا لأحكام الفقرة الأخيرة من الفصل 29 من الدستور، يحدد هذا القانون التنظيمي شروط وكيفيات ممارسة حق الإضراب.	~~المادة 1~~ ~~تطبيقا لأحكام الفقرة الأخيرة من الفصل 29 من الدستور، يحدد هذا القانون التنظيمي شروط وكيفيات ممارسة حق الإضراب.~~	نسخ المادة الأولى، تماشيا مع توصية المجلس الوطني لحقوق الإنسان الرامية إلى إضافة ديباجة، ولكون الديباجة المقترحة من طرف الفريق، ذكرت بالأسس والمبادئ التي يستند عليها هذا القانون التنظيمي، وأشارت في الفقرة الأولى إلى الاستناد على المرجعية الدستورية، لاسيما مقتضيات الفقرة الثانية من الفصل 29 من الدستور، التي كرست حق الإضراب وجعلته مضمونا. - مع الإشارة إلى مراجعة ترقيم المواد اللاحقة.

الفريق الاشتراكي – المعارضة الاتحادية
التعديل رقم : 4
رقم النظام : 2264

الباب الأول :أحكام عامة
المادة 2

نوع التعديل : تغيير أو تتميم
عنوان التعديل : المادة 2
الفقرة 1

النص كما جاء في المشروع	نص التعديل	التعليل
المادة 2 الإضراب هو كل توقف جماعي عن العمل يتم بصفة مدبرة ولمدة محددة، من أجل الدفاع عن حق من الحقوق أو مصلحة من المصالح الاجتماعية أو الاقتصادية المباشرة للأجراء المضربين.	المادة 2 الإضراب هو كل توقف ~~جماعي~~ عن العمل يتم بصفة مدبرة ولمدة محددة، من أجل الدفاع عن حق من الحقوق أو مصلحة من المصالح الاجتماعية أو الاقتصادية المباشرة للأجراء المضربين.	من الملاحظ أن المشروع حصر حق الإضراب على الأجراء دون غيرهم من العمال المستقلين وعمال المنازل والمهن الحرة... إلخ، ومنع الأجير الواحد أو أجيرين من ممارسة حق الإضراب. ولم يوضح المقصود بالمصلحة الاجتماعية أو الاقتصادية، مما جعله تعريفا ضيقا ومبثورا يؤدي إلى إقصاء العديد من الفئات من ممارسة هذا الحق، ويتطلب التدخل من أجل توسيع المفهوم ليشمل الفرد الواحد والإثنين والجمع، وتدارك جميع الفئات. وفي نفس السياق، التذكير في هذا الصدد، بأن الفقرة الأولى من الفصل 8 من الدستور، تنص عن أن "تساهم المنظمات النقابية للأجراء،

النص كما جاء في المشروع	نص التعديل	التعليل
		والغرف المهنية، والمنظمات المهنية للمشغلين، في الدفاع عن الحقوق والمصالح الاجتماعية والاقتصادية للفئات التي تمثلها، وفي النهوض بها. ويتم تأسيسها وممارسة أنشطتها بحرية، في نطاق احترام الدستور والقانون". كما تنص المادة 396 من القانون رقم 65.99 المتعلق بمدونة الشغل، على أن "تهدف النقابات المهنية، بالإضافة إلى ما تنص عليه مقتضيات الفصل الثالث (الثامن حاليا) من الدستور، إلى الدفاع عن المصالح الاقتصادية والاجتماعية والمعنوية والمهنية، الفردية منها والجماعية، للفئات التي تؤطرها، وإلى دراسة وتنمية هذه المصالح وتطوير المستوى الثقافي للمنخرطين بها. كما تساهم في التحضير للسياسة الوطنية في الميدانين الاقتصادي والاجتماعي.

النص كما جاء في المشروع	نص التعديل	التعليل
		وتستشار في جميع الخلافات، والقضايا التي لها ارتباط بمجال تخصصها".

الفريق الاشتراكي – المعارضة الاتحادية التعديل رقم : 5 رقم النظام : 2265	الباب الأول :أحكام عامة المادة 2	نوع التعديل : تغيير أو تتميم عنوان التعديل : المادة 2 الفقرة 1

النص كما جاء في المشروع	نص التعديل	التعليل
المادة 2 الإضراب هو كل توقف جماعي عن العمل يتم بصفة مدبرة ولمدة محددة، من أجل الدفاع عن حق من الحقوق أو مصلحة من المصالح الاجتماعية أو الاقتصادية المباشرة للأجراء المضربين.	المادة 2 الإضراب هو كل توقف جماعي عن العمل يتم بصفة مدبرة ~~ولمدة محددة~~، من أجل الدفاع عن حق من الحقوق أو مصلحة من المصالح الاجتماعية أو الاقتصادية المباشرة للأجراء المضربين.	من الملاحظ أن المشروع حصر حق الإضراب على الأجراء دون غيرهم من العمال المستقلين وعمال المنازل والمهن الحرة... إلخ، ومنع الأجير الواحد أو أجيرين من ممارسة حق الإضراب. ولم يوضح المقصود بالمصلحة الاجتماعية أو الاقتصادية، مما جعله تعريفا ضيقا ومبثورا يؤدي إلى إقصاء العديد من الفئات من ممارسة هذا الحق، ويتطلب التدخل من أجل توسيع المفهوم ليشمل الفرد الواحد والإثنين والجمع، وتدارك جميع الفئات. وفي نفس السياق، التذكير في هذا الصدد، بأن الفقرة الأولى من الفصل 8 من الدستور، تنص عن أن "تساهم المنظمات النقابية للأجراء،

التعليل	نص التعديل	النص كما جاء في المشروع
والغرف المهنية، والمنظمات المهنية للمشغلين، في الدفاع عن الحقوق والمصالح الاجتماعية والاقتصادية للفئات التي تمثلها، وفي النهوض بها. ويتم تأسيسها وممارسة أنشطتها بحرية، في نطاق احترام الدستور والقانون". كما تنص المادة 396 من القانون رقم 65.99 المتعلق بمدونة الشغل، على أن "تهدف النقابات المهنية، بالإضافة إلى ما تنص عليه مقتضيات الفصل الثالث (الثامن حاليا) من الدستور، إلى الدفاع عن المصالح الاقتصادية والاجتماعية والمعنوية والمهنية، الفردية منها والجماعية، للفئات التي تؤطرها، وإلى دراسة وتنمية هذه المصالح وتطوير المستوى الثقافي للمنخرطين بها. كما تساهم في التحضير للسياسة الوطنية في الميدانين الاقتصادي والاجتماعي.		

النص كما جاء في المشروع	نص التعديل	التعليل
		وتستشار في جميع الخلافات، والقضايا التي لها ارتباط بمجال تخصصها".

الفريق الاشتراكي – المعارضة الاتحادية التعديل رقم : 6 رقم النظام : 2269	الباب الأول :أحكام عامة المادة 2	نوع التعديل : تغيير أو تتميم عنوان التعديل : المادة 2 الفقرة 1

النص كما جاء في المشروع	نص التعديل	التعليل
المادة 2 الإضراب هو كل توقف جماعي عن العمل يتم بصفة مدبرة ولمدة محددة، من أجل الدفاع عن حق من الحقوق أو مصلحة من المصالح الاجتماعية أو الاقتصادية المباشرة للأجراء المضربين.	المادة 2 الإضراب هو كل توقف جماعي عن العمل يتم بصفة مدبرة ولمدة محددة، من أجل الدفاع عن حق من الحقوق أو مصلحة من المصالح الاجتماعية أو الاقتصادية، المادية أو المعنوية، ~~المباشرة للأجراء المضربين~~ للمضربين، أفرادا أو جماعات.	من الملاحظ أن المشروع حصر حق الإضراب على الأجراء دون غيرهم من العمال المستقلين وعمال المنازل والمهن الحرة... إلخ، ومنع الأجير الواحد أو أجيرين من ممارسة حق الإضراب. ولم يوضح المقصود بالمصلحة الاجتماعية أو الاقتصادية، مما جعله تعريفا ضيقا ومبثورا يؤدي إلى إقصاء العديد من الفئات من ممارسة هذا الحق، ويتطلب التدخل من أجل توسيع المفهوم ليشمل الفرد الواحد والإثنين والجمع، وتدارك جميع الفئات. وفي نفس السياق، التذكير في هذا الصدد، بأن الفقرة الأولى من الفصل 8 من الدستور، تنص عن أن "تساهم المنظمات النقابية للأجراء،

التعليل	نص التعديل	النص كما جاء في المشروع
والغرف المهنية، والمنظمات المهنية للمشغلين، في الدفاع عن الحقوق والمصالح الاجتماعية والاقتصادية للفئات التي تمثلها، وفي النهوض بها. ويتم تأسيسها وممارسة أنشطتها بحرية، في نطاق احترام الدستور والقانون". كما تنص المادة 396 من القانون رقم 65.99 المتعلق بمدونة الشغل، على أن "تهدف النقابات المهنية، بالإضافة إلى ما تنص عليه مقتضيات الفصل الثالث (الثامن حاليا) من الدستور، إلى الدفاع عن المصالح الاقتصادية والاجتماعية والمعنوية والمهنية، الفردية منها والجماعية، للفئات التي تؤطرها، وإلى دراسة وتنمية هذه المصالح وتطوير المستوى الثقافي للمنخرطين بها. كما تساهم في التحضير للسياسة الوطنية في الميدانين الاقتصادي والاجتماعي.		

النص كما جاء في المشروع	نص التعديل	التعليل
		وتستشار في جميع الخلافات، والقضايا التي لها ارتباط بمجال تخصصها".

الفريق الاشتراكي – المعارضة الاتحادية التعديل رقم : 7 رقم النظام : 2273	الباب الأول :أحكام عامة المادة 2 مكرر 1	نوع التعديل : تتميم عنوان التعديل : الباب الأول :أحكام عامة الفقرة 1

النص الأصلي	نص التعديل	التعليل
	مادة جديدة تتحدد أنواع وأشكال الإضراب، وفق ما هو متعارف عليه في الممارسة النقابية على المستويين الدولي والوطني، من احتجاجات سلمية، بما في ذلك الاعتصام، والتضامن، والتناوب، والتباطؤ.	لم يتطرق المشروع للاعتصام المرفق بالتوقف عن العمل، كما منع الإضراب التضامني والإضراب لأسباب معنوية، والإضراب بالتناوب، بدعوى أن هذه الأشكال خارجة عن المصلحة الاجتماعية والاقتصادية المباشرة للمضربين. واقتصر على التوقف عن العمل، دون اعتبار للاحتجاج بشل أو تخفيض الإنتاج أو التباطؤ فيه. ونظرا لكون جميع الأشكال الاحتجاجية أصبحت مكتسبا لا يمكن التراجع عنه، بما في ذلك الإقرار بمشروعية الإضرابات التضامنية باعتبار التضامن روح وأساس العمل النقابي، فإنه يقترح التنصيص عليها في مادة جديدة. وفي نفس السياق تماشيا مع

النص الأصلي	نص التعديل	التعليل
		توصية المجلس الوطني لحقوق الإنسان، بالإقرار بمشروعية كافة أشكال الإضراب، مادامت تحترم مبادئ التنظيم والسلمية وعدم عرقلة حرية العمل.

نوع التعديل : تغيير أو تتميم عنوان التعديل : المادة 3 الفقرة 1	الباب الأول :أحكام عامة المادة 3	الفريق الاشتراكي – المعارضة الاتحادية التعديل رقم : 8 رقم النظام : 2275

التعليل	نص التعديل	النص كما جاء في المشروع
يتعين حذف التعاريف، وتركها للقوانين المنظمة لكل قطاع على حدة، من قبيل مدونة الشغل، وقانون تحديد شروط الشغل والتشغيل المتعلقة بالعاملات والعمال المنزليين، ومدونة التجارة البحرية، وقانون المستخدمين في المقاولات المنجمية، والمهن الحرة .... إلخ. فبالنسبة للأجير مثلا، قد يرجع فيه إلى المواد 6 و7 و8 من القانون رقم 65.99 المتعلق بمدونة الشغل، في إطار وحدة المفهوم، كما يتعين الرجوع له في بصفة موظف في نظام الوظيفة العمومية، كما أن المفهوم الذي يتعين التطرق له هو المُضرب وليس الأجير، حتى يشمل جميع المهن، فهناك فرق بين الأجير (القطاع	المادة 3 يراد في مدلول هذا القانون التنظيمي بالمصطلحات التالية، ما يلي : ~~أ) - الأجير : كل شخص التزم ببذل نشاطه المهني، ويعمل تحت إمرة مشغل، يكون تابعا له، وذلك مقابل أجر، أيا كان نوعه أو طريقة أدائه، سواء كان يعمل في القطاع الخاص أو في القطاع العام؛~~ ب) -	المادة 3 يراد في مدلول هذا القانون التنظيمي بالمصطلحات التالية، ما يلي : أ) - الأجير : كل شخص التزم ببذل نشاطه المهني، ويعمل تحت إمرة مشغل، يكون تابعا له، وذلك مقابل أجر، أيا كان نوعه أو طريقة أدائه، سواء كان يعمل في القطاع الخاص أو في القطاع العام ؛ ب) - ....

النص كما جاء في المشروع	نص التعديل	التعليل
		الخاص)، والمستخدم (المقاولات العمومية والمؤسسات المسيرة بطريقة مستقلة، والعاملين بالمؤسسات العمومية غير الموظفين) - (أنظر المادة 4 بعده)- ، والموظف (الوظيفة العمومية). الجهة الداعية تتنافى مع الحق في اختيار النقابة، دون تدخل من السلطات العامة (الاتفاقية رقم 98/1949) بشأن تطبيق مبادئ الحق في التنظيم والمفاوضة الجماعية. تقييد الجهة الداعية للإضراب، بالاقتصار على نقابة العمال كهيئة وحيدة يحرم هيئات وفئات اجتماعية أخرى كالنقابات الأقل تمثيلا والجمعيات المهنية من ممارسة هذا الحق، ويتناقض مع مضمون الفصل 8 من الدستور الذي يؤكد على أن "تساهم المنظمات النقابية للأجراء، والغرف المهنية، والمنظمات المهنية للمشغلين، في الدفاع عن الحقوق

النص كما جاء في المشروع	نص التعديل	التعليل
		والمصالح الاجتماعية والاقتصادية للفئات التي تمثلها". كما أن البندين 1 و 2 من المادة 22 من العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية، جاء بهما "1. لكل فرد حق في حرية تكوين الجمعيات مع آخرين، بما في ذلك حق إنشاء النقابات والانضمام إليها من أجل حماية مصالحه. 2. لا يجوز أن يوضع من القيود على ممارسة هذا الحق إلا تلك التي ينص عليها القانون وتشكل تدابير ضرورية، في مجتمع ديمقراطي، لصيانة الأمن القومي أو السلامة العامة أو النظام العام أو حماية الصحة العامة أو الآداب العامة أو حماية حقوق الآخرين وحرياتهم. ولا تحول هذه المادة دون إخضاع أفراد القوات المسلحة ورجال الشرطة لقيود قانونية على ممارسة هذا الحق"

التعليل	نص التعديل	النص كما جاء في المشروع
كما أن التمثيلية النقابية في التشريع الوطني، بالقطاعين العام والخاص، والترابي أيضا محلي أو وطني، تطرح إشكاليات متعددة، ناهيكم على أن هذا المقتضى يرغم الأفراد على الانضمام للنقابات رغما عنهم، لاسيما حينما يتعلق الأمر بمجموعات صغيرة من المضربين في وحدات لا توجد بها نقابات، (ضياع حقوق أفراد أو مجموعات صغيرة على صعيد المقاولة أو المؤسسة)، فالإضراب حق إنساني، ومبادرة ممارسته يتعين أن تفتح أمام الأفراد والجماعات؛ وبالتالي فالتنصيص على التمثيلية فيها إجحاف مبالغ فيه. بشأن الحد الأدنى، في ألمانيا والسويد يتم تحديده في الخدمات في القطاعات الحيوية من خلال الاتفاقات الجماعية بين النقابات والمشغلين. وفي إسبانيا الخدمات الضرورية تتعلق		

النص كما جاء في المشروع	نص التعديل	التعليل
		بتمتع المواطنين بحقوقهم الدستورية الأساسية، وترك المجال للاجتهاد القضائي، ويتم تحديدها بناء على التفاوض الجماعي. ومن شأن التنصيص على اتفاقيات الشغل الجماعية، أجرأة الفقرة الثالثة من الفصل 8 من الدستور التي تنص على أن "تعمل السلطات العمومية على تشجيع المفاوضة الجماعية، وعلى إبرام اتفاقيات الشغل الجماعية، وفق الشروط التي ينص عليها القانون".

نوع التعديل : تغيير أو تتميم عنوان التعديل : المادة 3 الفقرة 1	الباب الأول :أحكام عامة المادة 3	الفريق الاشتراكي – المعارضة الاتحادية التعديل رقم : 9 رقم النظام : 2277

النص كما جاء في المشروع	نص التعديل	التعليل
المادة 3 يراد في مدلول .... أ) - الأجير .... ب)............. .... ج) - الجهة الداعية إلى الإضراب هي : - النقابة الأكثر تمثيلا، طبقا للتشريع الجاري به العمل، أو ذات تمثيلية على الصعيد الوطني سواء تعلق الأمر بإضراب على الصعيد الوطني في القطاع العام أو القطاع الخاص ؛	المادة 3 يراد في مدلول .... أ) - الأجير .... ب)............. .... ج) - الجهة الداعية إلى الإضراب هي : - النقابة أو الجمعية أو المجموعة المهنية ~~الأكثر تمثيلا، طبقا للتشريع الجاري به العمل، أو ذات تمثيلية على الصعيد الوطني~~ سواء تعلق الأمر بإضراب على الصعيد الوطني في القطاع العام أو القطاع الخاص ؛	يتعين حذف التعاريف، وتركها للقوانين المنظمة لكل قطاع على حدة، من قبيل مدونة الشغل، وقانون تحديد شروط الشغل والتشغيل المتعلقة بالعاملات والعمال المنزليين، ومدونة التجارة البحرية، وقانون المستخدمين في المقاولات المنجمية، والمهن الحرة .... إلخ. فبالنسبة للأجير مثلا، قد يرجع فيه إلى المواد 6 و7 و8 من القانون رقم 65.99 المتعلق بمدونة الشغل، في إطار وحدة المفهوم، كما يتعين الرجوع له في بصفة موظف في نظام الوظيفة العمومية، كما أن المفهوم الذي يتعين التطرق له هو المُضرب وليس الأجير، حتى يشمل جميع المهن، فهناك فرق بين الأجير (القطاع

التعليل	نص التعديل	النص كما جاء في المشروع
الخاص)، والمستخدم (المقاولات العمومية والمؤسسات المسيرة بطريقة مستقلة، والعاملين بالمؤسسات العمومية غير الموظفين) - (أنظر المادة 4 بعده)- ، والموظف (الوظيفة العمومية). الجهة الداعية تتنافى مع الحق في اختيار النقابة، دون تدخل من السلطات العامة (الاتفاقية رقم 98/1949) بشأن تطبيق مبادئ الحق في التنظيم والمفاوضة الجماعية. تقييد الجهة الداعية للإضراب، بالاقتصار على نقابة العمال كهيئة وحيدة يحرم هيئات وفئات اجتماعية أخرى كالنقابات الأقل تمثيلا والجمعيات المهنية من ممارسة هذا الحق، ويتناقض مع مضمون الفصل 8 من الدستور الذي يؤكد على أن "تساهم المنظمات النقابية للأجراء، والغرف المهنية، والمنظمات المهنية للمشغلين، في الدفاع عن الحقوق		

النص كما جاء في المشروع	نص التعديل	التعليل
		والمصالح الاجتماعية والاقتصادية للفئات التي تمثلها". كما أن البندين 1 و 2 من المادة 22 من العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية، جاء بهما "1. لكل فرد حق في حرية تكوين الجمعيات مع آخرين، بما في ذلك حق إنشاء النقابات والانضمام إليها من أجل حماية مصالحه. 2. لا يجوز أن يوضع من القيود على ممارسة هذا الحق إلا تلك التي ينص عليها القانون وتشكل تدابير ضرورية، في مجتمع ديمقراطي، لصيانة الأمن القومي أو السلامة العامة أو النظام العام أو حماية الصحة العامة أو الآداب العامة أو حماية حقوق الآخرين وحرياتهم. ولا تحول هذه المادة دون إخضاع أفراد القوات المسلحة ورجال الشرطة لقيود قانونية على ممارسة هذا الحق"

النص كما جاء في المشروع	نص التعديل	التعليل
		كما أن التمثيلية النقابية في التشريع الوطني، بالقطاعين العام والخاص، والترابي أيضا محلي أو وطني، تطرح إشكاليات متعددة، ناهيكم على أن هذا المقتضى يرغم الأفراد على الانضمام للنقابات رغما عنهم، لاسيما حينما يتعلق الأمر بمجموعات صغيرة من المضربين في وحدات لا توجد بها نقابات، (ضياع حقوق أفراد أو مجموعات صغيرة على صعيد المقاولة أو المؤسسة)، فالإضراب حق إنساني، ومبادرة ممارسته يتعين أن تفتح أمام الأفراد والجماعات؛ وبالتالي فالتنصيص على التمثيلية فيها إجحاف مبالغ فيه. بشأن الحد الأدنى، في ألمانيا والسويد يتم تحديده في الخدمات في القطاعات الحيوية من خلال الاتفاقات الجماعية بين النقابات والمشغلين. وفي إسبانيا الخدمات الضرورية تتعلق

النص كما جاء في المشروع	نص التعديل	التعليل
		بتمتع المواطنين بحقوقهم الدستورية الأساسية، وترك المجال للاجتهاد القضائي، ويتم تحديدها بناء على التفاوض الجماعي. ومن شأن التنصيص على اتفاقيات الشغل الجماعية، أجرأة الفقرة الثالثة من الفصل 8 من الدستور التي تنص على أن "تعمل السلطات العمومية على تشجيع المفاوضة الجماعية، وعلى إبرام اتفاقيات الشغل الجماعية، وفق الشروط التي ينص عليها القانون".

الفريق الاشتراكي – المعارضة الاتحادية التعديل رقم : 10 رقم النظام : 2283	الباب الأول :أحكام عامة المادة 3	نوع التعديل : تغيير أو تتميم عنوان التعديل : المادة 3 الفقرة 1

النص كما جاء في المشروع	نص التعديل	التعليل
المادة 3 يراد في مدلول ....: أ) - الأجير .... ب) -............. .... ج) - الجهة الداعية إلى الإضراب هي : - النقابة الأكثر تمثيلا، ....؛ - النقابة الأكثر تمثيلا، طبقا للتشريع الجاري به العمل، على صعيد المقاولة أو المؤسسة أو المرفق العمومي المعني، وفي حالة عدم وجودها، النقابة التي حصلت على أكبر نسبة من مجموع عدد مندوبي الأجراء المنتخبين على صعيد المقاولة أو المؤسسة، أو أغلبية المأجورين في حالة عدم وجود تمثيلية عن النقابة في المقاولة أو المؤسسة المعنية أو المرفق العمومي المعني إذا تعلق الأمر بإضراب على صعيد المقاولة أو	المادة 3 يراد في مدلول ....: أ) - الأجير .... ب) -............. .... ج) - الجهة الداعية إلى الإضراب هي : - النقابة الأكثر تمثيلا، ....؛ ~~- النقابة الأكثر تمثيلا، طبقا للتشريع الجاري به العمل، على صعيد المقاولة أو المؤسسة أو المرفق العمومي المعني، وفي حالة عدم وجودها، النقابة التي حصلت على أكبر نسبة من مجموع عدد مندوبي الأجراء المنتخبين على صعيد المقاولة أو المؤسسة، أو أغلبية المأجورين في حالة عدم وجود تمثيلية عن النقابة في المقاولة أو المؤسسة المعنية أو المرفق العمومي المعني إذا تعلق الأمر بإضراب على صعيد المقاولة أو~~	يتعين حذف التعاريف، وتركها للقوانين المنظمة لكل قطاع على حدة، من قبيل مدونة الشغل، وقانون تحديد شروط الشغل والتشغيل المتعلقة بالعاملات والعمال المنزليين، ومدونة التجارة البحرية، وقانون المستخدمين في المقاولات المنجمية، والمهن الحرة .... إلخ. فبالنسبة للأجير مثلا، قد يرجع فيه إلى المواد 6 و7 و8 من القانون رقم 65.99 المتعلق بمدونة الشغل، في إطار وحدة المفهوم، كما يتعين الرجوع له في بصفة موظف في نظام الوظيفة العمومية، كما أن المفهوم الذي يتعين التطرق له هو المُضرب وليس الأجير، حتى يشمل جميع المهن، فهناك فرق بين الأجير (القطاع

النص كما جاء في المشروع	نص التعديل	التعليل
المؤسسة أو المرفق العمومي ؛ د) - .... ؛	~~المؤسسة أو المرفق العمومي ؛~~ د) - .... ؛	الخاص)، والمستخدم (المقاولات العمومية والمؤسسات المسيرة بطريقة مستقلة، والعاملين بالمؤسسات العمومية غير الموظفين) - (أنظر المادة 4 بعده)- ، والموظف (الوظيفة العمومية). الجهة الداعية تتنافى مع الحق في اختيار النقابة، دون تدخل من السلطات العامة (الاتفاقية رقم 98/1949) بشأن تطبيق مبادئ الحق في التنظيم والمفاوضة الجماعية. تقييد الجهة الداعية للإضراب، بالاقتصار على نقابة العمال كهيئة وحيدة يحرم هيئات وفئات اجتماعية أخرى كالنقابات الأقل تمثيلا والجمعيات المهنية من ممارسة هذا الحق، ويتناقض مع مضمون الفصل 8 من الدستور الذي يؤكد على أن "تساهم المنظمات النقابية للأجراء، والغرف المهنية، والمنظمات المهنية للمشغلين، في الدفاع عن الحقوق

النص كما جاء في المشروع	نص التعديل	التعليل
		والمصالح الاجتماعية والاقتصادية للفئات التي تمثلها". كما أن البندين 1 و 2 من المادة 22 من العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية، جاء بهما "1. لكل فرد حق في حرية تكوين الجمعيات مع آخرين، بما في ذلك حق إنشاء النقابات والانضمام إليها من أجل حماية مصالحه. 2. لا يجوز أن يوضع من القيود على ممارسة هذا الحق إلا تلك التي ينص عليها القانون وتشكل تدابير ضرورية، في مجتمع ديمقراطي، لصيانة الأمن القومي أو السلامة العامة أو النظام العام أو حماية الصحة العامة أو الآداب العامة أو حماية حقوق الآخرين وحرياتهم. ولا تحول هذه المادة دون إخضاع أفراد القوات المسلحة ورجال الشرطة لقيود قانونية على ممارسة هذا الحق"

النص كما جاء في المشروع	نص التعديل	التعليل
		كما أن التمثيلية النقابية في التشريع الوطني، بالقطاعين العام والخاص، والترابي أيضا محلي أو وطني، تطرح إشكاليات متعددة، ناهيكم على أن هذا المقتضى يرغم الأفراد على الانضمام للنقابات رغما عنهم، لاسيما حينما يتعلق الأمر بمجموعات صغيرة من المضربين في وحدات لا توجد بها نقابات، (ضياع حقوق أفراد أو مجموعات صغيرة على صعيد المقاولة أو المؤسسة)، فالإضراب حق إنساني، ومبادرة ممارسته يتعين أن تفتح أمام الأفراد والجماعات؛ وبالتالي فالتنصيص على التمثيلية فيها إجحاف مبالغ فيه. بشأن الحد الأدنى، في ألمانيا والسويد يتم تحديده في الخدمات في القطاعات الحيوية من خلال الاتفاقات الجماعية بين النقابات والمشغلين. وفي إسبانيا الخدمات الضرورية تتعلق

النص كما جاء في المشروع	نص التعديل	التعليل
		بتمتع المواطنين بحقوقهم الدستورية الأساسية، وترك المجال للاجتهاد القضائي، ويتم تحديدها بناء على التفاوض الجماعي. ومن شأن التنصيص على اتفاقيات الشغل الجماعية، أجرأة الفقرة الثالثة من الفصل 8 من الدستور التي تنص على أن "تعمل السلطات العمومية على تشجيع المفاوضة الجماعية، وعلى إبرام اتفاقيات الشغل الجماعية، وفق الشروط التي ينص عليها القانون".

نوع التعديل : تغيير أو تتميم عنوان التعديل : المادة 3 الفقرة 1	الباب الأول :أحكام عامة المادة 3	الفريق الاشتراكي – المعارضة الاتحادية التعديل رقم : 11 رقم النظام : 2288

النص كما جاء في المشروع	نص التعديل	التعليل
المادة 3 يراد في مدلول هذا القانون التنظيمي بالمصطلحات التالية، ما يلي : أ) - .... د) - المرافق الحيوية : هي المرافق التي تقدم خدمات أساسية والتي من شأن توقف العمل بها كليا أو جزئيا أن يعرض حياة الأشخاص وصحتهم وسلامتهم للخطر ؛	المادة 3 يراد في مدلول هذا القانون التنظيمي بالمصطلحات التالية، ما يلي : أ) - .... د) - المرافق الحيوية : هي المرافق التي تقدم خدمات أساسية والتي من شأن توقف العمل بها كليا أو جزئيا أن يعرض حياة الأشخاص و أو صحتهم وسلامتهم للخطر ؛	يتعين حذف التعاريف، وتركها للقوانين المنظمة لكل قطاع على حدة، من قبيل مدونة الشغل، وقانون تحديد شروط الشغل والتشغيل المتعلقة بالعاملات والعمال المنزليين، ومدونة التجارة البحرية، وقانون المستخدمين في المقاولات المنجمية، والمهن الحرة .... إلخ. فبالنسبة للأجير مثلا، قد يرجع فيه إلى المواد 6 و7 و8 من القانون رقم 65.99 المتعلق بمدونة الشغل، في إطار وحدة المفهوم، كما يتعين الرجوع له في بصفة موظف في نظام الوظيفة العمومية، كما أن المفهوم الذي يتعين التطرق له هو المُضرب وليس الأجير، حتى يشمل جميع المهن، فهناك فرق بين الأجير (القطاع

التعليل	نص التعديل	النص كما جاء في المشروع
الخاص)، والمستخدم (المقاولات العمومية والمؤسسات المسيرة بطريقة مستلقة، والعاملين بالمؤسسات العمومية غير الموظفين) - (أنظر المادة 4 بعده)- ، والموظف (الوظيفة العمومية). الجهة الداعية تتنافى مع الحق في اختيار النقابة، دون تدخل من السلطات العامة (الاتفاقية رقم 98/1949) بشأن تطبيق مبادئ الحق في التنظيم والمفاوضة الجماعية. تقييد الجهة الداعية للإضراب، بالاقتصار على نقابة العمال كهيئة وحيدة يحرم هيئات وفئات اجتماعية أخرى كالنقابات الأقل تمثيلا والجمعيات المهنية من ممارسة هذا الحق، ويتناقض مع مضمون الفصل 8 من الدستور الذي يؤكد على أن "تساهم المنظمات النقابية للأجراء، والغرف المهنية، والمنظمات المهنية للمشغلين، في الدفاع عن الحقوق		

النص كما جاء في المشروع	نص التعديل	التعليل
		والمصالح الاجتماعية والاقتصادية للفئات التي تمثلها". كما أن البندين 1 و 2 من المادة 22 من العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية، جاء بهما "1. لكل فرد حق في حرية تكوين الجمعيات مع آخرين، بما في ذلك حق إنشاء النقابات والانضمام إليها من أجل حماية مصالحه. 2. لا يجوز أن يوضع من القيود على ممارسة هذا الحق إلا تلك التي ينص عليها القانون وتشكل تدابير ضرورية، في مجتمع ديمقراطي، لصيانة الأمن القومي أو السلامة العامة أو النظام العام أو حماية الصحة العامة أو الآداب العامة أو حماية حقوق الآخرين وحرياتهم. ولا تحول هذه المادة دون إخضاع أفراد القوات المسلحة ورجال الشرطة لقيود قانونية على ممارسة هذا الحق"

التعليل	نص التعديل	النص كما جاء في المشروع
كما أن التمثيلية النقابية في التشريع الوطني، بالقطاعين العام والخاص، والترابي أيضا محلي أو وطني، تطرح إشكاليات متعددة، ناهيكم على أن هذا المقتضى يرغم الأفراد على الانضمام للنقابات رغما عنهم، لاسيما حينما يتعلق الأمر بمجموعات صغيرة من المضربين في وحدات لا توجد بها نقابات، (ضياع حقوق أفراد أو مجموعات صغيرة على صعيد المقاولة أو المؤسسة)، فالإضراب حق إنساني، ومبادرة ممارسته يتعين أن تفتح أمام الأفراد والجماعات؛ وبالتالي فالتنصيص على التمثيلية فيها إجحاف مبالغ فيه. بشأن الحد الأدنى، في ألمانيا والسويد يتم تحديده في الخدمات في القطاعات الحيوية من خلال الاتفاقات الجماعية بين النقابات والمشغلين. وفي إسبانيا الخدمات الضرورية تتعلق		

النص كما جاء في المشروع	نص التعديل	التعليل
		بتمتع المواطنين بحقوقهم الدستورية الأساسية، وترك المجال للاجتهاد القضائي، ويتم تحديدها بناء على التفاوض الجماعي. ومن شأن التنصيص على اتفاقيات الشغل الجماعية، أجرأة الفقرة الثالثة من الفصل 8 من الدستور التي تنص على أن "تعمل السلطات العمومية على تشجيع المفاوضة الجماعية، وعلى إبرام اتفاقيات الشغل الجماعية، وفق الشروط التي ينص عليها القانون".

نوع التعديل : تغيير أو تتميم عنوان التعديل : المادة 3 الفقرة 1	الباب الأول :أحكام عامة المادة 3	الفريق الاشتراكي – المعارضة الاتحادية التعديل رقم : 12 رقم النظام : 2289

التعليل	نص التعديل	النص كما جاء في المشروع
يتعين حذف التعاريف، وتركها للقوانين المنظمة لكل قطاع على حدة، من قبيل مدونة الشغل، وقانون تحديد شروط الشغل والتشغيل المتعلقة بالعاملات والعمال المنزليين، ومدونة التجارة البحرية، وقانون المستخدمين في المقاولات المنجمية، والمهن الحرة .... إلخ. فبالنسبة للأجير مثلا، قد يرجع فيه إلى المواد 6 و7 و8 من القانون رقم 65.99 المتعلق بمدونة الشغل، في إطار وحدة المفهوم، كما يتعين الرجوع له في بصفة موظف في نظام الوظيفة العمومية، كما أن المفهوم الذي يتعين التطرق له هو المُضرب وليس الأجير، حتى يشمل جميع المهن، فهناك فرق بين الأجير (القطاع	المادة 3 يراد في مدلول .... أ) .... ه) - الحد الأدنى من الخدمة : قدر كاف من الخدمات الأساسية يجب تأمينه لضمان استمرارية تقديمها للمرتفقين في حالة ممارسة حق الإضراب، يحدد بموجب اتفاقيات الشغل الجماعية.	المادة 3 يراد في مدلول .... أ) .... ه) - الحد الأدنى من الخدمة : قدر كاف من الخدمات الأساسية يجب تأمينه لضمان استمرارية تقديمها للمرتفقين في حالة ممارسة حق الإضراب.

التعليل	نص التعديل	النص كما جاء في المشروع
الخاص)، والمستخدم (المقاولات العمومية والمؤسسات المسيرة بطريقة مستقلة، والعاملين بالمؤسسات العمومية غير الموظفين) - (أنظر المادة 4 بعده)- ، والموظف (الوظيفة العمومية). الجهة الداعية تتنافى مع الحق في اختيار النقابة، دون تدخل من السلطات العامة (الاتفاقية رقم 98/1949) بشأن تطبيق مبادئ الحق في التنظيم والمفاوضة الجماعية. تقييد الجهة الداعية للإضراب، بالاقتصار على نقابة العمال كهيئة وحيدة يحرم هيئات وفئات اجتماعية أخرى كالنقابات الأقل تمثيلا والجمعيات المهنية من ممارسة هذا الحق، ويتناقض مع مضمون الفصل 8 من الدستور الذي يؤكد على أن "تساهم المنظمات النقابية للأجراء، والغرف المهنية، والمنظمات المهنية للمشغلين، في الدفاع عن الحقوق		

النص كما جاء في المشروع	نص التعديل	التعليل
		والمصالح الاجتماعية والاقتصادية للفئات التي تمثلها". كما أن البندين 1 و 2 من المادة 22 من العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية، جاء بهما "1. لكل فرد حق في حرية تكوين الجمعيات مع آخرين، بما في ذلك حق إنشاء النقابات والانضمام إليها من أجل حماية مصالحه. 2. لا يجوز أن يوضع من القيود على ممارسة هذا الحق إلا تلك التي ينص عليها القانون وتشكل تدابير ضرورية، في مجتمع ديمقراطي، لصيانة الأمن القومي أو السلامة العامة أو النظام العام أو حماية الصحة العامة أو الآداب العامة أو حماية حقوق الآخرين وحرياتهم. ولا تحول هذه المادة دون إخضاع أفراد القوات المسلحة ورجال الشرطة لقيود قانونية على ممارسة هذا الحق"

النص كما جاء في المشروع	نص التعديل	التعليل
		كما أن التمثيلية النقابية في التشريع الوطني، بالقطاعين العام والخاص، والترابي أيضا محلي أو وطني، تطرح إشكاليات متعددة، ناهيكم على أن هذا المقتضى يرغم الأفراد على الانضمام للنقابات رغما عنهم، لاسيما حينما يتعلق الأمر بمجموعات صغيرة من المضربين في وحدات لا توجد بها نقابات، (ضياع حقوق أفراد أو مجموعات صغيرة على صعيد المقاولة أو المؤسسة)، فالإضراب حق إنساني، ومبادرة ممارسته يتعين أن تفتح أمام الأفراد والجماعات؛ وبالتالي فالتنصيص على التمثيلية فيها إجحاف مبالغ فيه. بشأن الحد الأدنى، في ألمانيا والسويد يتم تحديده في الخدمات في القطاعات الحيوية من خلال الاتفاقات الجماعية بين النقابات والمشغلين. وفي إسبانيا الخدمات الضرورية تتعلق

النص كما جاء في المشروع	نص التعديل	التعليل
		بتمتع المواطنين بحقوقهم الدستورية الأساسية، وترك المجال للاجتهاد القضائي، ويتم تحديدها بناء على التفاوض الجماعي. ومن شأن التنصيص على اتفاقيات الشغل الجماعية، أجرأة الفقرة الثالثة من الفصل 8 من الدستور التي تنص على أن "تعمل السلطات العمومية على تشجيع المفاوضة الجماعية، وعلى إبرام اتفاقيات الشغل الجماعية، وفق الشروط التي ينص عليها القانون".

نوع التعديل : نسخ عنوان التعديل : المادة 4 الفقرة 1	الباب الأول :أحكام عامة المادة 4	الفريق الاشتراكي – المعارضة الاتحادية التعديل رقم : 13 رقم النظام : 2290

التعليل	نص التعديل	النص كما جاء في المشروع
هذا القيد لا يعكس روح المقتضى الدستوري ولا يتناول الحق بمفهومه الواسع وصيغته العامة. لم يتطرق إلى العمال غير الأجراء والمستقلين والمهنيين وعمال المنازل وغيرهم من أصحاب المهن الحرة، والطلبة والتلاميذ... إلخ، والواقع أن هذه الفئات كلها تمارس الإضراب، ليبقى سؤال المشروعية قائما بعد صدور هذا النص. وكل إقصاء لفئة ما هو مخالفة لأحكام الدستور، لذا يتعين نسخ هذه المادة، تماشيا مع توصية المجلس الوطني لحقوق الإنسان، ورأي المجلس الاقتصادي والاجتماعي والبيئي، المتعلق بتوسيع دائرة الجهات التي	~~المادة 4~~ ~~يمكن أن يمارس حق الإضراب وفق أحكام هذا القانون التنظيمي كل من:~~ ~~- الأشخاص الخاضعين لأحكام القانون رقم 65.99 المتعلق بمدونة الشغل؛~~ ~~- الموظفين والأعوان والمستخدمين لدى إدارات الدولة والمؤسسات والمقاولات العمومية والجماعات الترابية ولدى كل شخص اعتباري آخر من أشخاص القانون العام.~~	المادة 4 يمكن أن يمارس حق الإضراب وفق أحكام هذا القانون التنظيمي كل من : - الأشخاص الخاضعين لأحكام القانون رقم 65.99 المتعلق بمدونة الشغل ؛ - الموظفين والأعوان والمستخدمين لدى إدارات الدولة والمؤسسات والمقاولات العمومية والجماعات الترابية ولدى كل شخص اعتباري آخر من أشخاص القانون العام.

النص كما جاء في المشروع	نص التعديل	التعليل
		يحق لها ممارسة الحق في الإضراب لتشمل فئات الأجراء الذين لا يخضعون بالضرورة لمدونة الشغل أو نظام الوظيفة العمومية.

الفريق الاشتراكي – المعارضة الاتحادية التعديل رقم : 14 رقم النظام : 2292	الباب الأول :أحكام عامة المادة 5	نوع التعديل : تغيير أو تتميم عنوان التعديل : المادة 5 الفقرة 1

النص كما جاء في المشروع	نص التعديل	التعليل
المادة 5 كل دعوة إلى الإضراب خلافا لأحكام هذا القانون التنظيمي تعتبر باطلة. ويعتبر كل إضراب لأهداف سياسية ممنوعا.	المادة 5 كل دعوة إلى الإضراب خلافا لأحكام هذا القانون التنظيمي تعتبر باطلة. ~~ويعتبر كل إضراب لأهداف سياسية ممنوعا.~~	للتذكير أنه سبق تنظيم الإضراب العام في دجنبر 1952 ونونبر 1954 للمطالبة بالاستقلال وعودة الملك محمد الخامس من المنفى، وهو إضراب سياسي. والمشروع منع الإضراب لأسباب سياسية دون تحديد أو تعريف دقيق، وبالتالي لا حق لأي كان أن يضرب ضد السياسيات العمومية. وهنا يطرح السؤال، كيف نميز بين الإضراب السياسي والاقتصادي؟ وهل تخفيض الضريبة على الأجر مطلب سياسي أم اقتصادي. وجدير بالذكر أن المجلس الوطني لحقوق الإنسان أوصى بإلغاء الفقرة الثانية من المادة 5، أو إضافة كلمة "محضة"، والأولى هنا، بسبب

النص كما جاء في المشروع	نص التعديل	التعليل
		صعوبة تمييزه عن غيره من الإضرابات، هو حذف الفقرة الثانية.

الفريق الاشتراكي – المعارضة الاتحادية
التعديل رقم : 15
رقم النظام : 2293

الباب الأول :أحكام عامة
المادة 6

نوع التعديل : تغيير أو تتميم
عنوان التعديل : المادة 6
الفقرة 1

النص كما جاء في المشروع	نص التعديل	التعليل
المادة 6 يجب على كل أجير أراد المشاركة في ممارسة حق الإضراب التقيد بأحكام هذا القانون التنظيمي وكذا بأحكام النصوص التشريعية والتنظيمية الجاري بها العمل.	المادة 6 يجب على كل ~~أجير~~ من أراد المشاركة في ممارسة حق الإضراب التقيد بأحكام هذا القانون التنظيمي وكذا بأحكام النصوص التشريعية والتنظيمية الجاري بها العمل.	داخل هذا المشروع نفسه، توجد ثلاثة مفاهيم (الأجير، الموظف العمومي، والمستخدم)، لذا يقترح حذف كلمة "أجير"، وتعويضها بـ "من".

الفريق الاشتراكي – المعارضة الاتحادية
التعديل رقم : 16
رقم النظام : 2294

الباب الثاني : شروط وكيفيات ممارسة حق الإضراب في القطاع الخاص
المادة 7

نوع التعديل : تغيير أو تتميم
عنوان التعديل : المادة 7
الفقرة 1

النص كما جاء في المشروع	نص التعديل	التعليل
المادة 7 لا يمكن اللجوء إلى ممارسة حق الإضراب إلا بعد انصرام أجل ثلاثين (30) يوما من تاريخ توصل المشغل بالملف المطلبي من الجهة التي يمكن لها الدعوة إلى الإضراب. قبل اللجوء............	المادة 7 لا يمكن اللجوء إلى ممارسة حق الإضراب إلا بعد انصرام أجل ~~ثلاثين (30) يوما~~ ثلاثة (03) أيام من تاريخ توصل المشغل بالملف المطلبي من الجهة التي يمكن لها الدعوة إلى الإضراب. قبل اللجوء............	أجال مبالغ فيها، لا تستند على مسطرة تسوية النزاعات الجماعية والتصالح المنصوص عليها في مدونة الشغل، خاصة منها المادة 127 والكتاب السادس، المتعلق بتسوية نزاعات الشغل الجماعية. وهذه الآجال لا تأخذ كذلك، بعين الاعتبار الحالات الطارئة أو الخطر الحال، وحالة المطالب الاستعجالية الخاصة بالحقوق وتنفيذ الالتزامات وقضايا الصحة والسلامة. على المستوى الدولي، في ألمانيا 48 ساعة، والبرازيل 48 ساعة، وفرنسا 5 أ أيام...، كما أن منظمة العمل الدولية في إرشاداتها أكدت على وجوب أن لا تكون مدة الإشعار طويلة

النص كما جاء في المشروع	نص التعديل	التعليل
		جدا لكونها تقيد الحق في الإضراب بدون وجه حق. والملاحظ أن هناك قضايا لها أثار أقوى من الإضراب في مؤسسة عمومية أو وحدة صناعية، من قبيل المظاهرات بالطرق العمومية، والتجمهر، ورغم ذلك، فالمشرع حدد في الفصل الثاني عشر من ظهير شريف رقم 1.58.377 بشأن التجمعات العمومية، كما وقع تغييره وتتميمه، التصريح المسبق (ثلاثة أيام كاملة على الأقل). والملف المطلبي لا يتضمن مسطرة الإيداع، خاصة حالة امتناع المشغل، وحالة إيداعه بشكل مسبق، مما يتعين حذفه. لم تتضمن إشارة تخص إشعار السلطة الحكومية المكلفة بالشغل، لاطلاع مفتش الشغل على ذلك. كما أن التجربة النقابية ببلادنا في إطار التراكم الايجابي، أصبح نشر البلاغ أو البيان الداعي للإضراب في الجرائد

التعليل	نص التعديل	النص كما جاء في المشروع
الورقية أو الإلكترونية بمثابة إشعار للجهة المشغلة.		

نوع التعديل : تغيير أو تتميم عنوان التعديل : المادة 7 الفقرة 1	الباب الثاني : شروط وكيفيات ممارسة حق الإضراب في القطاع الخاص المادة 7	الفريق الاشتراكي – المعارضة الاتحادية التعديل رقم : 17 رقم النظام : 2297

التعليل	نص التعديل	النص كما جاء في المشروع
أجال مبالغ فيها، لا تستند على مسطرة تسوية النزاعات الجماعية والتصالح المنصوص عليها في مدونة الشغل، خاصة منها المادة 127 والكتاب السادس، المتعلق بتسوية نزاعات الشغل الجماعية. وهذه الآجال لا تأخذ كذلك، بعين الاعتبار الحالات الطارئة أو الخطر الحال، وحالة المطالب الاستعجالية الخاصة بالحقوق وتنفيذ الالتزامات وقضايا الصحة والسلامة. على المستوى الدولي، في ألمانيا 48 ساعة، والبرازيل 48 ساعة، وفرنسا 5 أ أيام...، كما أن منظمة العمل الدولية في إرشاداتها أكدت على وجوب أن لا تكون مدة الإشعار طويلة	المادة 7 لا يمكن اللجوء إلى ممارسة حق الإضراب إلا بعد انصرام أجل ثلاثين (30) يوما من تاريخ توصل المشغل والمصالح المركزية أو اللاممركزة للسلطة الحكومية المكلفة بالشغل، حسب الحالة، ~~بالملف المطلبي~~ بالإشعار بالملف المطلبي من الجهة التي يمكن لها الدعوة إلى الإضراب. قبل اللجوء..........	المادة 7 لا يمكن اللجوء إلى ممارسة حق الإضراب إلا بعد انصرام أجل ثلاثين (30) يوما من تاريخ توصل المشغل بالملف المطلبي من الجهة التي يمكن لها الدعوة إلى الإضراب. قبل اللجوء.......... ....

النص كما جاء في المشروع	نص التعديل	التعليل
		جدا لكونها تقيد الحق في الإضراب بدون وجه حق. والملاحظ أن هناك قضايا لها أثار أقوى من الإضراب في مؤسسة عمومية أو وحدة صناعية، من قبيل المظاهرات بالطرق العمومية، والتجمهر، ورغم ذلك، فالمشرع حدد في الفصل الثاني عشر من ظهير شريف رقم 1.58.377 بشأن التجمعات العمومية، كما وقع تغييره وتتميمه، التصريح المسبق (ثلاثة أيام كاملة على الأقل). والملف المطلبي لا يتضمن مسطرة الإيداع، خاصة حالة امتناع المشغل، وحالة إيداعه بشكل مسبق، مما يتعين حذفه. لم تتضمن إشارة تخص إشعار السلطة الحكومية المكلفة بالشغل، لاطلاع مفتش الشغل على ذلك. كما أن التجربة النقابية ببلادنا في إطار التراكم الايجابي، أصبح نشر البلاغ أو البيان الداعي للإضراب في الجرائد

التعليل	نص التعديل	النص كما جاء في المشروع
الورقية أو الإلكترونية بمثابة إشعار للجهة المشغلة.		

الفريق الاشتراكي – المعارضة الاتحادية التعديل رقم : 18 رقم النظام : 2300	الباب الثاني : شروط وكيفيات ممارسة حق الإضراب في القطاع الخاص المادة 7	نوع التعديل : تغيير أو تتميم عنوان التعديل : المادة 7 الفقرة 1

النص كما جاء في المشروع	نص التعديل	التعليل
المادة 7 لا يمكن اللجوء.......... .... قبل اللجوء إلى ممارسة حق الإضراب، .... وفي حالة تعذر !............ ... وإذا لم تؤد محاولة .	المادة 7 لا يمكن اللجوء.......... .... يعتبر نشر البلاغ أو البيان المتضمن للدعوة إلى الإضراب للعموم، بمثابة إشعار للجهة المشغلة، والمصالح المركزية أو اللاممركزة للسلطة الحكومية المكلفة بالشغل. قبل اللجوء إلى ممارسة حق الإضراب، .... وفي حالة تعذر !............ ... وإذا لم تؤد محاولة .	أجال مبالغ فيها، لا تستند على مسطرة تسوية النزاعات الجماعية والتصالح المنصوص عليها في مدونة الشغل، خاصة منها المادة 127 والكتاب السادس، المتعلق بتسوية نزاعات الشغل الجماعية. وهذه الأجال لا تأخذ كذلك، بعين الاعتبار الحالات الطارئة أو الخطر الحال، وحالة المطالب الاستعجالية الخاصة بالحقوق وتنفيذ الالتزامات وقضايا الصحة والسلامة. على المستوى الدولي، في ألمانيا 48 ساعة، والبرازيل 48 ساعة، وفرنسا 5 أ أيام...، كما أن منظمة العمل الدولية في إرشاداتها أكدت على وجوب أن لا تكون مدة الإشعار طويلة

التعليل	نص التعديل	النص كما جاء في المشروع
جدا لكونها تقيد الحق في الإضراب بدون وجه حق. والملاحظ أن هناك قضايا لها أثار أقوى من الإضراب في مؤسسة عمومية أو وحدة صناعية، من قبيل المظاهرات بالطرق العمومية، والتجمهر، ورغم ذلك، فالمشرع حدد في الفصل الثاني عشر من ظهير شريف رقم 1.58.377 بشأن التجمعات العمومية، كما وقع تغييره وتتميمه، التصريح المسبق (ثلاثة أيام كاملة على الأقل). والملف المطلبي لا يتضمن مسطرة الإيداع، خاصة حالة امتناع المشغل، وحالة إيداعه بشكل مسبق، مما يتعين حذفه. لم تتضمن إشارة تخص إشعار السلطة الحكومية المكلفة بالشغل، لاطلاع مفتش الشغل على ذلك. كما أن التجربة النقابية ببلادنا في إطار التراكم الايجابي، أصبح نشر البلاغ أو البيان الداعي للإضراب في الجرائد		

النص كما جاء في المشروع	نص التعديل	التعليل
		الورقية أو الإلكترونية بمثابة إشعار للجهة المشغلة.

الفريق الاشتراكي – المعارضة الاتحادية التعديل رقم : 19 رقم النظام : 2301	الباب الثاني : شروط وكيفيات ممارسة حق الإضراب في القطاع الخاص المادة 7	نوع التعديل : تغيير أو تتميم عنوان التعديل : المادة 7 الفقرة 1

النص كما جاء في المشروع	نص التعديل	التعليل
المادة 7 لا يمكن اللجوء إلى ممارسة .... قبل اللجوء إلى ممارسة حق الإضراب، يتوجب القيام، خلال الأجل المذكور، في الفقرة السابقة، بإجراء مفاوضات بشأن الملف المطلبي للأجراء قصد البحث عن حلول متوافق عليها. ولهذه الغاية، يمكن للأطراف الاتفاق على تعيين وسيط.	المادة 7 لا يمكن اللجوء إلى ممارسة .... قبل اللجوء إلى ممارسة حق الإضراب، يتوجب القيام، خلال الأجل المذكور، في الفقرة السابقة، بإجراء مفاوضات بشأن الملف المطلبي للأجراء للمعنيين بالإضراب قصد البحث عن حلول متوافق عليها. ولهذه الغاية، يمكن للأطراف الاتفاق على تعيين وسيط.	أجال مبالغ فيها، لا تستند على مسطرة تسوية النزاعات الجماعية والتصالح المنصوص عليها في مدونة الشغل، خاصة منها المادة 127 والكتاب السادس، المتعلق بتسوية نزاعات الشغل الجماعية. وهذه الأجال لا تأخذ كذلك، بعين الاعتبار الحالات الطارئة أو الخطر الحال، وحالة المطالب الاستعجالية الخاصة بالحقوق وتنفيذ الالتزامات وقضايا الصحة والسلامة. على المستوى الدولي، في ألمانيا 48 ساعة، والبرازيل 48 ساعة، وفرنسا 5 أ أيام...، كما أن منظمة العمل الدولية في إرشاداتها أكدت على وجوب أن لا تكون مدة الإشعار طويلة

النص كما جاء في المشروع	نص التعديل	التعليل
		جدا لكونها تقيد الحق في الإضراب بدون وجه حق. والملاحظ أن هناك قضايا لها أثار أقوى من الإضراب في مؤسسة عمومية أو وحدة صناعية، من قبيل المظاهرات بالطرق العمومية، والتجمهر، ورغم ذلك، فالمشرع حدد في الفصل الثاني عشر من ظهير شريف رقم 1.58.377 بشأن التجمعات العمومية، كما وقع تغييره وتتميمه، التصريح المسبق (ثلاثة أيام كاملة على الأقل). والملف المطلبي لا يتضمن مسطرة الإيداع، خاصة حالة امتناع المشغل، وحالة إيداعه بشكل مسبق، مما يتعين حذفه. لم تتضمن إشارة تخص إشعار السلطة الحكومية المكلفة بالشغل، لاطلاع مفتش الشغل على ذلك. كما أن التجربة النقابية ببلادنا في إطار التراكم الايجابي، أصبح نشر البلاغ أو البيان الداعي للإضراب في الجرائد

النص كما جاء في المشروع	نص التعديل	التعليل
		الورقية أو الإلكترونية بمثابة إشعار للجهة المشغلة.

نوع التعديل : تغيير أو تتميم عنوان التعديل : المادة 8 الفقرة 1	الباب الثاني : شروط وكيفيات ممارسة حق الإضراب في القطاع الخاص المادة 8	الفريق الاشتراكي – المعارضة الاتحادية التعديل رقم : 20 رقم النظام : 2305

التعليل	نص التعديل	النص كما جاء في المشروع
داخل هذا المشروع نفسه، توجد ثلاثة مفاهيم (الأجير، الموظف العمومي، والمستخدم)، لذا يقترح حذف كلمة "تنازل الأجير"، وتعويضها بـ"التنازل".	المادة 8 يعتبر باطلا بقوة القانون كل شرط تعاقدي أو التزام يقضي ~~بتنازل الأجير~~ بالتنازل عن ممارسة حق الإضراب. غير أنه يجوز التنصيص...........	المادة 8 يعتبر باطلا بقوة القانون كل شرط تعاقدي أو التزام يقضي بتنازل الأجير عن ممارسة حق الإضراب. غير أنه يجوز التنصيص...........

الفريق الاشتراكي – المعارضة الاتحادية التعديل رقم : 21 رقم النظام : 2306	الباب الثاني : شروط وكيفيات ممارسة حق الإضراب في القطاع الخاص المادة 8	نوع التعديل : تغيير أو تتميم عنوان التعديل : المادة 8 الفقرة 1

النص كما جاء في المشروع	نص التعديل	التعليل
المادة 8 يعتبر باطلا بقوة القانون كل شرط تعاقدي أو التزام يقضي بتنازل الأجير عن ممارسة حق الإضراب. غير أنه يجوز التنصيص في اتفاقيات الشغل الجماعية على تعليق ممارسة حق الإضراب خلال مدة محددة، شريطة أن تتضمن الإجراءات الواجب اتخاذها لتسوية كل نزاع جماعي يحدث خلال مدة تعليق الإضراب.	المادة 8 يعتبر باطلا بقوة القانون كل شرط تعاقدي أو التزام يقضي بتنازل الأجير عن ممارسة حق الإضراب. ~~غير أنه يجوز التنصيص في اتفاقيات الشغل الجماعية على تعليق ممارسة حق الإضراب خلال مدة محددة، شريطة أن تتضمن الإجراءات الواجب اتخاذها لتسوية كل نزاع جماعي يحدث خلال مدة تعليق الإضراب.~~	التنصيص على جواز تعليق الإضراب خلال مدة محددة، مدخل لتغول الجهة المشغلة على الحلقة الضعيفة في العلاقة الشغلية، وتتناقض مع المادة 9 بعده، مما يتعين معه حذف الفقرة الثانية.

الفريق الاشتراكي – المعارضة الاتحادية التعديل رقم : 22 رقم النظام : 2334	الباب الثاني : شروط وكيفيات ممارسة حق الإضراب في القطاع الخاص المادة 9	نوع التعديل : تغيير أو تتميم عنوان التعديل : المادة 9 الفقرة 1

النص كما جاء في المشروع	نص التعديل	التعليل
المادة 9 يمنع على المشغلين ومنظماتهم المهنية وعلى المنظمات النقابية للأجراء عرقلة ممارسة حق الإضراب بواسطة الاعتداء أو الانتقام أو الإغراء أو بواسطة أي وسيلة من الوسائل التي يمكن أن تحول دون ممارسة الأجراء حقهم في الإضراب.	المادة 9 يمنع على المشغلين ومأموريهم، ومنظماتهم المهنية وعلى المنظمات النقابية للأجراء عرقلة ممارسة حق الإضراب بواسطة الاعتداء أو الانتقام أو الإغراء أو بواسطة أي وسيلة من الوسائل التي يمكن أن تحول دون ممارسة الأجراء حقهم في الإضراب.	إضافة المنع ليشمل حتى مأموري المشغل رفعا لكل لبس في هذا المجال، ثم حذف كلمة "بواسطة" في إطار تجويد الصياغة.

الفريق الاشتراكي – المعارضة الاتحادية التعديل رقم : 23 رقم النظام : 2336	الباب الثاني : شروط وكيفيات ممارسة حق الإضراب في القطاع الخاص المادة 9	نوع التعديل : تغيير أو تتميم عنوان التعديل : المادة 9 الفقرة 1

النص كما جاء في المشروع	نص التعديل	التعليل
المادة 9 يمنع على المشغلين ومنظماتهم المهنية وعلى المنظمات النقابية للأجراء عرقلة ممارسة حق الإضراب بواسطة الاعتداء أو الانتقامأو الإغراء أو بواسطة أي وسيلة من الوسائل التي يمكن أن تحول دون ممارسة الأجراء حقهم في الإضراب.	المادة 9 يمنع على المشغلين ومنظماتهم المهنية وعلى المنظمات النقابية للأجراء عرقلة ممارسة حق الإضراب بواسطة الاعتداء أو الانتقامأو الإغراء أو بواسطة بأي وسيلة من الوسائل التي يمكن أن تحول دون ممارسة الأجراء حقهم في الإضراب.	إضافة المنع ليشمل حتى مأموري المشغل رفعا لكل لبس في هذا المجال، ثم حذف كلمة "بواسطة" في إطار تجويد الصياغة.

الفريق الاشتراكي – المعارضة الاتحادية التعديل رقم : 24 رقم النظام : 2337	الباب الثاني : شروط وكيفيات ممارسة حق الإضراب في القطاع الخاص المادة 9	نوع التعديل : تغيير أو تتميم عنوان التعديل : المادة 9 الفقرة 1

النص كما جاء في المشروع	نص التعديل	التعليل
المادة 9 يمنع على المشغلين ومنظماتهم المهنية وعلى المنظمات النقابية للأجراء عرقلة ممارسة حق الإضراب بواسطة الاعتداء أو الانتقام أو الإغراء أو بواسطة أي وسيلة من الوسائل التي يمكن أن تحول دون ممارسة الأجراء حقهم في الإضراب.	المادة 9 يمنع على المشغلين ومنظماتهم المهنية وعلى المنظمات النقابية للأجراء عرقلة ممارسة حق الإضراب بواسطة الاعتداء أو الانتقام أو الإغراء أو بواسطة أي وسيلة من الوسائل التي يمكن أن تحول دون ممارسة ~~الأجراء حقهم~~ الحق في الإضراب.	إضافة المنع ليشمل حتى مأموري المشغل رفعا لكل لبس في هذا المجال، ثم حذف كلمة "بواسطة" في إطار تجويد الصياغة.

الفريق الاشتراكي – المعارضة الاتحادية
التعديل رقم : 25
رقم النظام : 2339

الباب الثاني : شروط وكيفيات ممارسة حق الإضراب في القطاع الخاص
المادة 10

نوع التعديل : تغيير أو تتميم
عنوان التعديل : المادة 10
الفقرة 1

النص كما جاء في المشروع	نص التعديل	التعليل
المادة 10 يمنع على المشغل....................... غير أنه، يجوز للمشغل، في حالة رفض الأجراء المكلفين بتوفير حد أدنى من الخدمة أداء المهام المسندة إليهم في المرافق الحيوية طبقا لأحكام المادة 34 من هذا القانون التنظيمي، إحلال أجراء آخرين محل الأجراء المكلفين بتوفير حد أدنى من الخدمة، وذلك خلال مدة سريان الإضراب.	المادة 10 يمنع على المشغل....................... غير أنه، يجوز للمشغل، في حالة رفض الأجراء المكلفين بتوفير حد أدنى من الخدمة أداء المهام المسندة إليهم في المرافق الحيوية طبقا لأحكام المادة 34 من هذا القانون التنظيمي، إحلال أجراء آخرين محل ~~الأجراء~~ المكلفين بتوفير حد أدنى من الخدمة، وذلك خلال مدة سريان الإضراب.	حذف كلمة الأجراء لأن المرافق الحيوية تعني كذلك الموظفين. استخدام أجراء من خارج المؤسسة بدعوى توفير حد أدنى من الخدمات طريقة مكشوفة لإفشال الإضراب. وما تضمنته المادة 16 من مدونة الشغل، تؤكد أن "حالات إبرام عقد الشغل محدد المدة تنحصر فيما يلي: - إحلال أجير محل أجير آخر في حالة توقف عقد شغل هذا الأخير، ما لم يكن التوقف ناتجا عن الإضراب؛..." وحتى الفقرة الأخيرة منها تنص على أنه "يمكن إبرام عقد الشغل محدد المدة في بعض القطاعات والحالات الاستثنائية التي تحدد بموجب نص تنظيمي بعد استشارة المنظمات المهنية

النص كما جاء في المشروع	نص التعديل	التعليل
		للمشغلين والمنظمات النقابية للأجراء الأكثر تمثيلا أو بمقتضى اتفاقية شغل جماعية"، وبالتالي ما تضمنته هذه المادة من المشروع، يشكل تراجعا خطيرا على مقتضيات مدونة الشغل، ويتعين إدخال تعديلات للملاءمة. وقد اعتبرت لجنة الحريات النقابية بمنظمة العمل الدولية أن جلب مستخدمين من خارج المنشأة لإحلالهم محل المضربين يشكل اعتداء على حق الإضراب والحرية النقابية. وفي حالة تعذر ذلك، أمكن للسلطات المحلية المختصة اتخاذ التدابير اللازمة من أجل عقد جلسات للحوار والتفاوض بين الأطراف المعنية، بل تكسير الإضراب من خلال اللجوء إلى ضمان استمرار المقاولة في عملها.

الفريق الاشتراكي – المعارضة الاتحادية التعديل رقم : 26 رقم النظام : 2341	الباب الثاني : شروط وكيفيات ممارسة حق الإضراب في القطاع الخاص المادة 10	نوع التعديل : تغيير أو تتميم عنوان التعديل : المادة 10 الفقرة 1

النص كما جاء في المشروع	نص التعديل	التعليل
المادة 10 يمنع على المشغل، .... غير أنه، يجوز للمشغل، في حالة رفض الأجراء المكلفين بتوفير حد أدنى من الخدمة أداء المهام المسندة إليهم في المرافق الحيوية طبقا لأحكام المادة 34 من هذا القانون التنظيمي، إحلال أجراء آخرين محل الأجراء المكلفين بتوفير حد أدنى من الخدمة، وذلك خلال مدة سريان الإضراب.	المادة 10 يمنع على المشغل، .... غير أنه، يجوز للمشغل، في حالة رفض الأجراء المكلفين بتوفير حد أدنى من الخدمة أداء المهام المسندة إليهم في المرافق الحيوية طبقا لأحكام المادة 34 من هذا القانون التنظيمي، إحلال أجراء آخرين محل الأجراء المكلفين بتوفير حد أدنى من الخدمة، وذلك خلال مدة سريان الإضراب، بعد استشارة المنظمات المهنية للمشغلين والمنظمات النقابية للأجراء الأكثر تمثيلا أو بمقتضى اتفاقية شغل جماعية.	حذف كلمة الأجراء لأن المرافق الحيوية تعني كذلك الموظفين. استخدام أجراء من خارج المؤسسة بدعوى توفير حد أدنى من الخدمات طريقة مكشوفة لإفشال الإضراب. وما تضمنته المادة 16 من مدونة الشغل، تؤكد أن "حالات إبرام عقد الشغل محدد المدة تنحصر فيما يلي: - إحلال أجير محل أجير آخر في حالة توقف عقد شغل هذا الأخير، ما لم يكن التوقف ناتجا عن الإضراب؛..." وحتى الفقرة الأخيرة منها تنص على أنه "يمكن إبرام عقد الشغل محدد المدة في بعض القطاعات والحالات الاستثنائية التي تحدد بموجب نص تنظيمي بعد استشارة المنظمات المهنية

النص كما جاء في المشروع	نص التعديل	التعليل
		للمشغلين والمنظمات النقابية للأجراء الأكثر تمثيلا أو بمقتضى اتفاقية شغل جماعية"، وبالتالي ما تضمنته هذه المادة من المشروع، يشكل تراجعا خطيرا على مقتضيات مدونة الشغل، ويتعين إدخال تعديلات للملاءمة. وقد اعتبرت لجنة الحريات النقابية بمنظمة العمل الدولية أن جلب مستخدمين من خارج المنشأة لإحلالهم محل المضربين يشكل اعتداء على حق الإضراب والحرية النقابية. وفي حالة تعذر ذلك, أمكن للسلطات المحلية المختصة اتخاذ التدابير اللازمة من أجل عقد جلسات للحوار والتفاوض بين الأطراف المعنية، بل تكسير الإضراب من خلال اللجوء إلى ضمان استمرار المقاولة في عملها.

الفريق الاشتراكي – المعارضة الاتحادية التعديل رقم : 27 رقم النظام : 2342	الباب الثاني : شروط وكيفيات ممارسة حق الإضراب في القطاع الخاص المادة 10	نوع التعديل : تغيير أو تتميم عنوان التعديل : المادة 10 الفقرة 1

النص كما جاء في المشروع	نص التعديل	التعليل
المادة 10 يمنع على المشغل............ غير أنه، يجوز............ كما أنه، في حالة تأثير ممارسة حق الإضراب على تزويد السوق بالمواد والخدمات الأساسية اللازمة لحماية حياة المواطنين وصحتهم وسلامتهم، يتعين على المشغل أو من ينوب عنه الاستعانة فورا بأجراء آخرين لتأمين استمرار المقاولة في تقديم خدماتها خلال مدة سريان الإضراب.	المادة 10 يمنع على المشغل............ غير أنه، يجوز............ ~~كما أنه، في حالة تأثير ممارسة حق الإضراب على تزويد السوق بالمواد والخدمات الأساسية اللازمة لحماية حياة المواطنين وصحتهم وسلامتهم، يتعين على المشغل أو من ينوب عنه الاستعانة فورا بأجراء آخرين لتأمين استمرار المقاولة في تقديم خدماتها خلال مدة سريان الإضراب.~~	حذف كلمة الأجراء لأن المرافق الحيوية تعني كذلك الموظفين. استخدام أجراء من خارج المؤسسة بدعوى توفير حد أدنى من الخدمات طريقة مكشوفة لإفشال الإضراب. وما تضمنته المادة 16 من مدونة الشغل، تؤكد أن "حالات إبرام عقد الشغل محدد المدة تنحصر فيما يلي: - إحلال أجير محل أجير آخر في حالة توقف عقد شغل هذا الأخير، ما لم يكن التوقف ناتجا عن الإضراب؛..." وحتى الفقرة الأخيرة منها تنص على أنه "يمكن إبرام عقد الشغل محدد المدة في بعض القطاعات والحالات الاستثنائية التي تحدد بموجب نص تنظيمي بعد استشارة المنظمات المهنية

النص كما جاء في المشروع	نص التعديل	التعليل
		للمشغلين والمنظمات النقابية للأجراء الأكثر تمثيلا أو بمقتضى اتفاقية شغل جماعية"، وبالتالي ما تضمنته هذه المادة من المشروع، يشكل تراجعا خطيرا على مقتضيات مدونة الشغل، ويتعين إدخال تعديلات للملاءمة. وقد اعتبرت لجنة الحريات النقابية بمنظمة العمل الدولية أن جلب مستخدمين من خارج المنشأة لإحلالهم محل المضربين يشكل اعتداء على حق الإضراب والحرية النقابية. وفي حالة تعذر ذلك. أمكن للسلطات المحلية المختصة اتخاذ التدابير اللازمة من أجل عقد جلسات للحوار والتفاوض بين الأطراف المعنية، بل تكسير الإضراب من خلال اللجوء إلى ضمان استمرار المقاولة في عملها.

الفريق الاشتراكي ـ المعارضة الاتحادية التعديل رقم : 28 رقم النظام : 2344	الباب الثاني : شروط وكيفيات ممارسة حق الإضراب في القطاع الخاص المادة 10	نوع التعديل : تغيير أو تتميم عنوان التعديل : المادة 10 الفقرة 1

النص كما جاء في المشروع	نص التعديل	التعليل
المادة 10 يمنع على المشغل............... غير أنه، يجوز للمشغل........... كما أنه، في حالة..................... وفي حالة تعذر ذلك، أمكن للسلطات المحلية المختصة اتخاذ التدابير اللازمة لضمان استمرار المقاولة في تقديم خدماتها على مسؤولية المشغل.	المادة 10 يمنع على المشغل............... غير أنه، يجوز للمشغل........... كما أنه، في حالة..................... وفي حالة تعذر ذلك، أمكن للسلطات المحلية المختصة اتخاذ التدابير اللازمة ~~لضمان استمرار المقاولة في تقديم خدماتها على مسؤولية المشغل~~ من أجل عقد جلسات للحوار والتفاوض بين الأطراف المعنية.	وفي حالة تعذر ذلك، أمكن للسلطات المحلية المختصة اتخاذ التدابير اللازمة من أجل عقد جلسات للحوار والتفاوض بين الأطراف المعنية، بل تكسير الإضراب من خلال اللجوء إلى ضمان استمرار المقاولة في عملها.

نوع التعديل : تغيير أو تتميم عنوان التعديل : المادة 11 الفقرة 1	الباب الثاني : شروط وكيفيات ممارسة حق الإضراب في القطاع الخاص المادة 11	الفريق الاشتراكي – المعارضة الاتحادية التعديل رقم : 29 رقم النظام : 2346

التعليل	نص التعديل	النص كما جاء في المشروع
توسيع دائرة المنع لتشمل الجميع بما في مأموري المشغل، أو ممثلي الإدارة، أو غيرهما. إضافة منع الإجراءات التعسفية أو التأديبية أو الزجرية بسبب ممارسة الحق في الإضراب، من قبيل الانتقال التعسفي أو الحرمان من التعويضات أو التوقيف المؤقت عن العمل أو الفصل، أو فرض دعيرة، أو غيرها من الإجراءات الانتقامية. تغيير كلمة "الأجراء" بـ "المضربين" لكونها شاملة. التطرق إلى كل الضمانات المخولة سواء بموجب القانون أو الاتفاقيات الجماعية، وجعلها شاملة، بالتنصيص على أن المتعلقة منها بحقوقهم ووضعياتهم ومسارهم المهني،	المادة 11 يمنع ~~على المشغل~~ اتخاذ أي إجراء تمييزي في حق الأجراء بسبب ممارستهم حق الإضراب، من شأنه خرق مبادئ المساواة وتكافؤ الفرص والمساس بالضمانات الممنوحة لهم والمتعلقة على الخصوص بحقوقهم ووضعياتهم ومسارهم المهني.	المادة 11 يمنع على المشغل اتخاذ أي إجراء تمييزي في حق الأجراء بسبب ممارستهم حق الإضراب، من شأنه خرق مبادئ المساواة وتكافؤ الفرص والمساس بالضمانات الممنوحة لهم والمتعلقة على الخصوص بحقوقهم ووضعياتهم ومسارهم المهني.

النص كما جاء في المشروع	نص التعديل	التعليل
		جزء من هذه الضمانات، وردت على سبيل المثال وليس الحصر.

الفريق الاشتراكي – المعارضة الاتحادية التعديل رقم : 30 رقم النظام : 2347	الباب الثاني : شروط وكيفيات ممارسة حق الإضراب في القطاع الخاص المادة 11	نوع التعديل : تغيير أو تتميم عنوان التعديل : المادة 11 الفقرة 1

النص كما جاء في المشروع	نص التعديل	التعليل
المادة 11 يمنع على المشغل اتخاذ أي إجراء تمييزي في حق الأجراء بسبب ممارستهم حق الإضراب، من شأنه خرق مبادئ المساواة وتكافؤ الفرص والمساس بالضمانات الممنوحة لهم والمتعلقة على الخصوص بحقوقهم ووضعياتهم ومسارهم المهني.	المادة 11 يمنع على المشغل اتخاذ أي إجراء تمييزي أو تعسفي أو تأديبي أو زجري في حق الأجراء بسبب ممارستهم حق الإضراب، من شأنه خرق مبادئ المساواة وتكافؤ الفرص والمساس بالضمانات الممنوحة لهم والمتعلقة على الخصوص بحقوقهم ووضعياتهم ومسارهم المهني.	توسيع دائرة المنع لتشمل الجميع بما في مأموري المشغل، أو ممثلي الإدارة، أو غيرهما. إضافة منع الإجراءات التعسفية أو التأديبية أو الزجرية بسبب ممارسة الحق في الإضراب، من قبيل الانتقال التعسفي أو الحرمان من التعويضات أو التوقيف المؤقت عن العمل أو الفصل، أو فرض دعيرة، أو غيرها من الإجراءات الانتقامية. تغيير كلمة "الأجراء" بـ "المضربين" لكونها شاملة. التطرق إلى كل الضمانات المخولة سواء بموجب القانون أو الاتفاقيات الجماعية، وجعلها شاملة، بالتنصيص على أن المتعلقة منها بحقوقهم ووضعياتهم ومسارهم المهني،

النص كما جاء في المشروع	نص التعديل	التعليل
		جزء من هذه الضمانات، وردت على سبيل المثال وليس الحصر.

الفريق الاشتراكي – المعارضة الاتحادية التعديل رقم : 31 رقم النظام : 2350	الباب الثاني : شروط وكيفيات ممارسة حق الإضراب في القطاع الخاص المادة 11	نوع التعديل : تغيير أو تتميم عنوان التعديل : المادة 11 الفقرة 1

النص كما جاء في المشروع	نص التعديل	التعليل
المادة 11 يمنع على المشغل اتخاذ أي إجراء تمييزي في حق الأجراء بسبب ممارستهم حق الإضراب، من شأنه خرق مبادئ المساواة وتكافؤ الفرص والمساس بالضمانات الممنوحة لهم والمتعلقة على الخصوص بحقوقهم ووضعياتهم ومسارهم المهني.	المادة 11 يمنع على المشغل اتخاذ أي إجراء تمييزي في حق ~~الأجراء~~ المضربين بسبب ممارستهم حق الإضراب، من شأنه خرق مبادئ المساواة وتكافؤ الفرص والمساس بالضمانات الممنوحة لهم والمتعلقة على الخصوص بحقوقهم ووضعياتهم ومسارهم المهني.	توسيع دائرة المنع لتشمل الجميع بما في مأموري المشغل، أو ممثلي الإدارة، أو غيرهما. إضافة منع الإجراءات التعسفية أو التأديبية أو الزجرية بسبب ممارسة الحق في الإضراب، من قبيل الانتقال التعسفي أو الحرمان من التعويضات أو التوقيف المؤقت عن العمل أو الفصل، أو فرض دعيرة، أو غيرها من الإجراءات الانتقامية. تغيير كلمة "الأجراء" بـ "المضربين" لكونها شاملة. التطرق إلى كل الضمانات المخولة سواء بموجب القانون أو الاتفاقيات الجماعية، وجعلها شاملة، بالتنصيص على أن المتعلقة منها بحقوقهم ووضعياتهم ومسارهم المهني،

النص كما جاء في المشروع	نص التعديل	التعليل
		جزء من هذه الضمانات، وردت على سبيل المثال وليس الحصر.

الفريق الاشتراكي – المعارضة الاتحادية التعديل رقم : 32 رقم النظام : 2352	الباب الثاني : شروط وكيفيات ممارسة حق الإضراب في القطاع الخاص المادة 11	نوع التعديل : تغيير أو تتميم عنوان التعديل : المادة 11 الفقرة 1

النص كما جاء في المشروع	نص التعديل	التعليل
المادة 11 يمنع على المشغل اتخاذ أي إجراء تمييزي في حق الأجراء بسبب ممارستهم حق الإضراب، من شأنه خرق مبادئ المساواة وتكافؤ الفرص والمساس بالضمانات الممنوحة لهم والمتعلقة على الخصوص بحقوقهم ووضعياتهم ومسارهم المهني.	المادة 11 يمنع على المشغل اتخاذ أي إجراء تمييزي في حق الأجراء بسبب ممارستهم حق الإضراب، من شأنه خرق مبادئ المساواة وتكافؤ الفرص والمساس بالضمانات المنوحة المخولة لهم والمتعلقة على الخصوص بحقوقهم ووضعياتهم ومسارهم المهني.	توسيع دائرة المنع لتشمل الجميع بما في مأموري المشغل، أو ممثلي الإدارة، أو غيرهما. إضافة منع الإجراءات التعسفية أو التأديبية أو الزجرية بسبب ممارسة الحق في الإضراب، من قبيل الانتقال التعسفي أو الحرمان من التعويضات أو التوقيف المؤقت عن العمل أو الفصل، أو فرض دعيرة، أو غيرها من الإجراءات الانتقامية. تغيير كلمة "الأجراء" بـ "المضربين" لكونها شاملة. التطرق إلى كل الضمانات المخولة سواء بموجب القانون أو الاتفاقيات الجماعية، وجعلها شاملة، بالتنصيص على أن المتعلقة منها بحقوقهم ووضعياتهم ومسارهم المهني،

النص كما جاء في المشروع	نص التعديل	التعليل
		جزء من هذه الضمانات، وردت على سبيل المثال وليس الحصر.

الفريق الاشتراكي – المعارضة الاتحادية التعديل رقم : 33 رقم النظام : 2354	الباب الثاني : شروط وكيفيات ممارسة حق الإضراب في القطاع الخاص المادة 11	نوع التعديل : تغيير أو تتميم عنوان التعديل : المادة 11 الفقرة 1

النص كما جاء في المشروع	نص التعديل	التعليل
المادة 11 يمنع على المشغل اتخاذ أي إجراء تمييزي في حق الأجراء بسبب ممارستهم حق الإضراب، من شأنه خرق مبادئ المساواة وتكافؤ الفرص والمساس بالضمانات الممنوحة لهم والمتعلقة على الخصوص بحقوقهم ووضعياتهم ومسارهم المهني.	المادة 11 يمنع على المشغل اتخاذ أي إجراء تمييزي في حق الأجراء بسبب ممارستهم حق الإضراب، من شأنه خرق مبادئ المساواة وتكافؤ الفرص والمساس بالضمانات الممنوحة لهم و بما في ذلك المتعلقة على الخصوص بحقوقهم ووضعياتهم ومسارهم المهني.	توسيع دائرة المنع لتشمل الجميع بما في مأموري المشغل، أو ممثلي الإدارة، أو غيرهما. إضافة منع الإجراءات التعسفية أو التأديبية أو الزجرية بسبب ممارسة الحق في الإضراب، من قبيل الانتقال التعسفي أو الحرمان من التعويضات أو التوقيف المؤقت عن العمل أو الفصل، أو فرض دعيرة، أو غيرها من الإجراءات الانتقامية. تغيير كلمة "الأجراء" بـ "المضربين" لكونها شاملة. التطرق إلى كل الضمانات المخولة سواء بموجب القانون أو الاتفاقيات الجماعية، وجعلها شاملة، بالتنصيص على أن المتعلقة منها بحقوقهم ووضعياتهم ومسارهم المهني،

النص كما جاء في المشروع	نص التعديل	التعليل
		جزء من هذه الضمانات، وردت على سبيل المثال وليس الحصر.

الفريق الاشتراكي – المعارضة الاتحادية التعديل رقم : 34 رقم النظام : 2355	الباب الثاني : شروط وكيفيات ممارسة حق الإضراب في القطاع الخاص المادة 11	نوع التعديل : تغيير أو تتميم عنوان التعديل : المادة 11 الفقرة 1

النص كما جاء في المشروع	نص التعديل	التعليل
المادة 11 يمنع على المشغل اتخاذ أي إجراء تمييزي في حق الأجراء بسبب ممارستهم حق الإضراب، من شأنه خرق مبادئ المساواة وتكافؤ الفرص والمساس بالضمانات الممنوحة لهم والمتعلقة على الخصوص بحقوقهم ووضعياتهم ومسارهم المهني.	المادة 11 يمنع على المشغل اتخاذ أي إجراء تمييزي في حق الأجراء بسبب ممارستهم حق الإضراب، من شأنه خرق مبادئ المساواة وتكافؤ الفرص والمساس بالضمانات الممنوحة لهم والمتعلقة ~~على الخصوص~~ بحقوقهم ووضعياتهم ومسارهم المهني.	توسيع دائرة المنع لتشمل الجميع بما في مأموري المشغل، أو ممثلي الإدارة، أو غيرهما. إضافة منع الإجراءات التعسفية أو التأديبية أو الزجرية بسبب ممارسة الحق في الإضراب، من قبيل الانتقال التعسفي أو الحرمان من التعويضات أو التوقيف المؤقت عن العمل أو الفصل، أو فرض دعيرة، أو غيرها من الإجراءات الانتقامية. تغيير كلمة "الأجراء" بـ "المضربين" لكونها شاملة. التطرق إلى كل الضمانات المخولة سواء بموجب القانون أو الاتفاقيات الجماعية، وجعلها شاملة، بالتنصيص على أن المتعلقة منها بحقوقهم ووضعياتهم ومسارهم المهني،

النص كما جاء في المشروع	نص التعديل	التعليل
		جزء من هذه الضمانات، وردت على سبيل المثال وليس الحصر.

الفريق الاشتراكي – المعارضة الاتحادية التعديل رقم : 35 رقم النظام : 2356	الباب الثاني : شروط وكيفيات ممارسة حق الإضراب في القطاع الخاص المادة 12	نوع التعديل : نسخ عنوان التعديل : المادة 12 الفقرة 1

النص كما جاء في المشروع	نص التعديل	التعليل
المادة 12 يمنع كل توقف مدبر عن العمل يتم بالتناوب وبكيفية متتالية بين فئات مهنية معينة أو مختلفة، تعمل في المقاولة أو المؤسسة نفسها أو في إحدى المؤسسات التابعة لها، سواء تعلق هذا التوقف بنشاط واحد من أنشطة المقاولة أو المؤسسة أو بعدة أنشطة.	~~المادة 12~~ ~~يمنع كل توقف مدبر عن العمل يتم بالتناوب وبكيفية متتالية بين فئات مهنية معينة أو مختلفة، تعمل في المقاولة أو المؤسسة نفسها أو في إحدى المؤسسات التابعة لها، سواء تعلق هذا التوقف بنشاط واحد من أنشطة المقاولة أو المؤسسة أو بعدة أنشطة.~~	عدم دقة المفاهيم وأسباب منع الإضراب بالتناوب، والجدوى منه. تماشيا مع توصية المجلس الاقتصادي والاجتماعي والبيئي، الرامية إلى حذف هذه المادة، وكذا توصية المجلس الوطني لحقوق الإنسان بإقرار الإضراب بالتناوب، وتبعا للمقترح المقدم سابقا الرامي إلى تحديد أنواع وأشكال الإضراب، وفق ما هو متعارف عليه في الممارسة النقابية على المستويين الدولي والوطني، من احتجاجات سلمية، بما في ذلك الاعتصام، والتضامن، والتناوب، والتباطؤ، يقترح الفريق حذف هذه المادة.

الفريق الاشتراكي – المعارضة الاتحادية التعديل رقم : 36 رقم النظام : 2358	الباب الثاني : شروط وكيفيات ممارسة حق الإضراب في القطاع الخاص المادة 13	نوع التعديل : تغيير أو تتميم عنوان التعديل : المادة 13 الفقرة 1

النص كما جاء في المشروع	نص التعديل	التعليل
المادة 13 يمنع عرقلة حرية العمل خلال مدة سريان الإضراب. يراد في مدلول هذا القانون التنظيمي بعرقلة حرية العمل خلال مدة سريان الإضراب، كل فعل يؤدي أو قد يؤدي إلى منع الأجير غير المضرب أو المشغل من ولوج أماكن العمل أو من القيام بمزاولة نشاطه المهني، بواسطة الإيذاء أو العنف أو التهديد أو احتلال أماكن العمل أو مداخلها أو الطرق المؤدية إليها.	المادة 13 ~~يمنع عرقلة حرية العمل خلال مدة سريان الإضراب.~~ يراد في مدلول هذا القانون التنظيمي بعرقلة حرية العمل خلال مدة سريان الإضراب، كل فعل يؤدي أو قد يؤدي إلى منع الأجير غير المضرب أو المشغل من ولوج أماكن العمل أو من القيام بمزاولة نشاطه المهني، بواسطة الإيذاء أو العنف أو التهديد أو احتلال أماكن العمل أو مداخلها أو الطرق المؤدية إليها.	يقترح التنصيص على الطابع السلمي للإضراب ومنع أية أعمال مثل العنف أو تعطيل العمل التي ترى منظمة العمل الدولية أنها لا تحظى بالحماية القانونية، وهو ما تضمنه نصوص قانونية أخرى. والعرقلة مادامت مقترنة بالاعتداء المادي، يتعين أن تؤدي إلى منع الأجير أو المشغل، وليس فقط احتمال أن تؤدي لذلك. الاعتصام بأماكن العمل لا يعتبر احتلالا، ما لم يتعلق الأمر بموقع تنفيذ العمل، لأن مكان العمل مفهوم الواسع، (مثلا مقاولة بناء الطريق، يعتبر مكان العمل على طول الطريق رغم أن تنفيذه قد يكون في نقط محددة)، أو (تنفيذ العمل في جناح فقط من أجنحة

النص كما جاء في المشروع	نص التعديل	التعليل
		مكان العمل)، وهو ما يتطلب تدقيق المفهوم. لاسيما أن لجنة الحريات النقابية بمنظمة العمل الدولية أشارت إلى مشروعية الاعتصام السلمي في أماكن العمل، وتسمح بدعوة غير المضربين للانضمام للإضراب. من الملاحظ أن المادة 27 بعده، تتضمن بدورها منع احتلال أماكن العمل خلال مدة سريان الإضراب. وبالنسبة للطرقات ومداخل محل العمل، يتعين أن تكون مغلقة بالكامل، أمام الاحتجاج في جانب منه ليس بمبرر للقول بمنع الولوج. وبالتالي يتعين نسخ ما تضمنه المشروع في هذا الصدد، حتى لا يكون ذريعة لخرق الحق في الإضراب.

الفريق الاشتراكي – المعارضة الاتحادية
التعديل رقم : 37
رقم النظام : 2359

الباب الثاني : شروط وكيفيات ممارسة حق الإضراب في القطاع الخاص
المادة 13

نوع التعديل : تغيير أو تتميم
عنوان التعديل : المادة 13
الفقرة 1

النص كما جاء في المشروع	نص التعديل	التعليل
المادة 13 يمنع عرقلة حرية العمل خلال مدة سريان الإضراب. يراد في مدلول هذا القانون التنظيمي بعرقلة حرية العمل خلال مدة سريان الإضراب، كل فعل يؤدي أو قد يؤدي إلى منع الأجير غير المضرب أو المشغل من ولوج أماكن العمل أو من القيام بمزاولة نشاطه المهني، بواسطة الإيذاء أو العنف أو التهديد أو احتلال أماكن العمل أو مداخلها أو الطرق المؤدية إليها.	المادة 13 يمنع عرقلة حرية العمل خلال مدة سريان الإضراب. ~~يراد في مدلول هذا القانون التنظيمي بعرقلة حرية العمل خلال مدة سريان الإضراب، كل فعل يؤدي أو قد يؤدي إلى منع الأجير غير المضرب أو المشغل من ولوج أماكن العمل أو من القيام بمزاولة نشاطه المهني، بواسطة الإيذاء أو العنف أو التهديد أو احتلال أماكن العمل أو مداخلها أو الطرق المؤدية إليها.~~	يقترح التنصيص على الطابع السلمي للإضراب ومنع أية أعمال مثل العنف أو تعطيل العمل التي ترى منظمة العمل الدولية أنها لا تحظى بالحماية القانونية، وهو ما تضمنه نصوص قانونية أخرى. والعرقلة مادامت مقترنة بالاعتداء المادي، يتعين أن تؤدي إلى منع الأجير أو المشغل، وليس فقط احتمال أن تؤدي لذلك. الاعتصام بأماكن العمل لا يعتبر احتلالا، ما لم يتعلق الأمر بموقع تنفيذ العمل، لأن مكان العمل مفهوم الواسع، (مثلا مقاولة بناء الطريق، يعتبر مكان العمل على طول الطريق رغم أن تنفيذه قد يكون في نقط محددة)، أو (تنفيذ العمل في جناح فقط من أجنحة

النص كما جاء في المشروع	نص التعديل	التعليل
		مكان العمل)، وهو ما يتطلب تدقيق المفهوم. لاسيما أن لجنة الحريات النقابية بمنظمة العمل الدولية أشارت إلى مشروعية الاعتصام السلمي في أماكن العمل، وتسمح بدعوة غير المضربين للانضمام للإضراب. من الملاحظ أن المادة 27 بعده، تتضمن بدورها منع احتلال أماكن العمل خلال مدة سريان الإضراب. وبالنسبة للطرقات ومداخل محل العمل، يتعين أن تكون مغلقة بالكامل، أمام الاحتجاج في جانب منه ليس بمبرر للقول بمنع الولوج. وبالتالي يتعين نسخ ما تضمنه المشروع في هذا الصدد، حتى لا يكون ذريعة لخرق الحق في الإضراب.

الفريق الاشتراكي – المعارضة الاتحادية التعديل رقم : 38 رقم النظام : 2360	الباب الثاني : شروط وكيفيات ممارسة حق الإضراب في القطاع الخاص المادة 13	نوع التعديل : تغيير أو تتميم عنوان التعديل : المادة 13 الفقرة 1

النص كما جاء في المشروع	نص التعديل	التعليل
المادة 13 يمنع عرقلة حرية العمل خلال مدة سريان الإضراب. يراد في مدلول هذا القانون التنظيمي بعرقلة	المادة 13 يمنع عرقلة حرية العمل خلال مدة سريان الإضراب. يراد في مدلول هذا القانون التنظيمي بعرقلة .... يمارس الحق في الإضراب بطريقة سلمية.	يقترح التنصيص على الطابع السلمي للإضراب ومنع أية أعمال مثل العنف أو تعطيل العمل التي ترى منظمة العمل الدولية أنها لا تحظى بالحماية القانونية، وهو ما تضمنه نصوص قانونية أخرى. والعرقلة مادامت مقترنة بالاعتداء المادي، يتعين أن تؤدي إلى منع الأجير أو المشغل، وليس فقط احتمال أن تؤدي لذلك. الاعتصام بأماكن العمل لا يعتبر احتلالا، ما لم يتعلق الأمر بموقع تنفيذ العمل، لأن مكان العمل مفهوم الواسع، (مثلا مقاولة بناء الطريق، يعتبر مكان العمل على طول الطريق رغم أن تنفيذه قد يكون في نقط محددة)، أو (تنفيذ العمل في جناح فقط من أجنحة

النص كما جاء في المشروع	نص التعديل	التعليل
		مكان العمل)، وهو ما يتطلب تدقيق المفهوم. لاسيما أن لجنة الحريات النقابية بمنظمة العمل الدولية أشارت إلى مشروعية الاعتصام السلمي في أماكن العمل، وتسمح بدعوة غير المضربين للانضمام للإضراب. من الملاحظ أن المادة 27 بعده، تتضمن بدورها منع احتلال أماكن العمل خلال مدة سريان الإضراب. وبالنسبة للطرقات ومداخل محل العمل، يتعين أن تكون مغلقة بالكامل، أمام الاحتجاج في جانب منه ليس بمبرر للقول بمنع الولوج. وبالتالي يتعين نسخ ما تضمنه المشروع في هذا الصدد، حتى لا يكون ذريعة لخرق الحق في الإضراب.

نوع التعديل : تغيير أو تتميم عنوان التعديل : المادة 14 الفقرة 1	الباب الثاني : شروط وكيفيات ممارسة حق الإضراب في القطاع الخاص المادة 14	الفريق الاشتراكي – المعارضة الاتحادية التعديل رقم : 39 رقم النظام : 2361

النص كما جاء في المشروع	نص التعديل	التعليل
المادة 14 يعتبر الأجراء المشاركون في الإضراب في حالة توقف مؤقت عن العمل خلال مدة إضرابهم، وفي هذه الحالة لا يمكنهم الاستفادة من الأجر عن المدة المذكورة.	المادة 14 يعتبر ~~الأجراء~~ المشاركون في الإضراب في حالة توقف مؤقت عن العمل خلال مدة إضرابهم، وفي هذه الحالة لا يمكنهم الاستفادة من الأجر عن المدة المذكورة.	توصية رقم 92/1951 بشأن أسس نظام الأجر في حالات النزاع، توصي بتوفير نظام عادل لتسوية النزاعات بما في ذلك حالات الإضراب، لضمان حقوق العمال وتنظيم الإجراءات بطريقة فعالة. اعتبار بعض الإضرابات تستمد مشروعيتها من الدفاع عن المقتضيات القانونية للشغل، التي من المفترض أن تتدخل الدولة للسهر على تطبيقها. استحضار توصية المجلس الوطني لحقوق الإنسان الرامية إلى التنصيص على حالات الاستثناء التي لا يمكن فيها تطبيق مبدأ "الأجر مقابل العمل" إذا ما كان سبب الإضراب من الأساس هو عدم أداء الأجر من قبل المشغل،

النص كما جاء في المشروع	نص التعديل	التعليل
		مع احترام المساطر الإدارية المتبعة قبل الاقتطاع. على المستوى الدولي، لاتزال هناك بعض الدول لا تعتمد مبدأ الأجر مقابل العمل (العراق نموذجا)، لاسيما أن معظم المطالب تتعلق بالحرية النقابية والحد الأدنى للأجر وباقي أحكام النصوص التشريعية والتنظيمية ذات الصلة بالشغل، فكيف يقتطع من الأجر والحال أن الجهة المشغلة لم تحترم القانون؟

الفريق الاشتراكي – المعارضة الاتحادية التعديل رقم : 40 رقم النظام : 2362	الباب الثاني : شروط وكيفيات ممارسة حق الإضراب في القطاع الخاص المادة 14	نوع التعديل : تغيير أو تتميم عنوان التعديل : المادة 14 الفقرة 1

النص كما جاء في المشروع	نص التعديل	التعليل
المادة 14 يعتبر الأجراء المشاركون في الإضراب في حالة توقف مؤقت عن العمل خلال مدة إضرابهم، وفي هذه الحالة لا يمكنهم الاستفادة من الأجر عن المدة المذكورة.	المادة 14 يعتبر الأجراء المشاركون في الإضراب في حالة توقف مؤقت عن العمل خلال مدة إضرابهم~~، وفي هذه الحالة لا يمكنهم الاستفادة من الأجر عن المدة المذكورة~~.	توصية رقم 92/1951 بشأن أسس نظام الأجر في حالات النزاع، توصي بتوفير نظام عادل لتسوية النزاعات بما في ذلك حالات الإضراب، لضمان حقوق العمال وتنظيم الإجراءات بطريقة فعالة. اعتبار بعض الإضرابات تستمد مشروعيتها من الدفاع عن المقتضيات القانونية للشغل، التي من المفترض أن تتدخل الدولة للسهر على تطبيقها. استحضار توصية المجلس الوطني لحقوق الإنسان الرامية إلى التنصيص على حالات الاستثناء التي لا يمكن فيها تطبيق مبدأ "الأجر مقابل العمل" إذا ما كان سبب الإضراب من الأساس هو عدم أداء الأجر من قبل المشغل،

النص كما جاء في المشروع	نص التعديل	التعليل
		مع احترام المساطر الإدارية المتبعة قبل الاقتطاع. على المستوى الدولي، لاتزال هناك بعض الدول لا تعتمد مبدأ الأجر مقابل العمل (العراق نموذجا)، لاسيما أن معظم المطالب تتعلق بالحرية النقابية والحد الأدنى للأجر وباقي أحكام النصوص التشريعية والتنظيمية ذات الصلة بالشغل، فكيف يقتطع من الأجر والحال أن الجهة المشغلة لم تحترم القانون؟

الفريق الاشتراكي – المعارضة الاتحادية التعديل رقم : 41 رقم النظام : 2364	الباب الثاني : شروط وكيفيات ممارسة حق الإضراب في القطاع الخاص المادة 15	نوع التعديل : تغيير أو تتميم عنوان التعديل : المادة 15 الفقرة 1

النص كما جاء في المشروع	نص التعديل	التعليل
المادة 15 يمكن أن يتخذ قرار الإضراب على الصعيد الوطني في جميع القطاعات أو بعضها أو في قطاع واحد أو في أنشطة معينة داخل نفس القطاع أو في قطاعات مختلفة ، من قبل الجهاز التداولي المختص لإحدى النقابات الأكثر تمثيلا أو ذات تمثيلية على الصعيد الوطني، وذلك طبقا لأنظمتها الأساسية.	المادة 15 يمكن أن يتخذ قرار الإضراب على الصعيد الوطني في جميع القطاعات أو بعضها أو في قطاع واحد أو في أنشطة أو وحدات معينة داخل نفس القطاع أو في قطاعات مختلفة ، من قبل الجهاز التداولي المختص لإحدى النقابات الأكثر تمثيلا أو ذات تمثيلية على الصعيد الوطني، وذلك طبقا لأنظمتها الأساسية.	- قد يكون الإضراب موجها ضد مشغل في وحدات ما، وليس عاما، ومن شأن التنصيص على الأنشطة أن يضر بوحدات أخرى غير معنية بالاحتجاج. - في إطار الملاءمة مع التعديل المقترح على المادتين 3 و4 أعلاه، خاصة أن المجلس الاقتصادي والاجتماعي والبيئي تحدث عن المنظمات النقابية والجمعيات المهنية المؤسسة بطريقة قانونية.

الفريق الاشتراكي – المعارضة الاتحادية التعديل رقم : 42 رقم النظام : 2365	الباب الثاني : شروط وكيفيات ممارسة حق الإضراب في القطاع الخاص المادة 15	نوع التعديل : تغيير أو تتميم عنوان التعديل : المادة 15 الفقرة 1

النص كما جاء في المشروع	نص التعديل	التعليل
المادة 15 يمكن أن يتخذ قرار الإضراب على الصعيد الوطني في جميع القطاعات أو بعضها أو في قطاع واحد أو في أنشطة معينة داخل نفس القطاع أو في قطاعات مختلفة ، من قبل الجهاز التداولي المختص لإحدى النقابات الأكثر تمثيلا أو ذات تمثيلية على الصعيد الوطني، وذلك طبقا لأنظمتها الأساسية.	المادة 15 يمكن أن يتخذ قرار الإضراب على الصعيد الوطني في جميع القطاعات أو بعضها أو في قطاع واحد أو في أنشطة معينة داخل نفس القطاع أو في قطاعات مختلفة ، من قبل الجهاز التداولي المختص لإحدى النقابات أو الجمعية أو المجموعة المهنية ~~الأكثر تمثيلا أو ذات تمثيلية على الصعيد الوطني~~، وذلك طبقا لأنظمتها الأساسية.	- قد يكون الإضراب موجها ضد مشغل في وحدات ما، وليس عاما، ومن شأن التنصيص على الأنشطة أن يضر بوحدات أخرى غير معنية بالاحتجاج. - في إطار الملاءمة مع التعديل المقترح على المادتين 3 و4 أعلاه، خاصة أن المجلس الاقتصادي والاجتماعي والبيئي تحدث عن المنظمات النقابية والجمعيات المهنية المؤسسة بطريقة قانونية.

الفريق الاشتراكي – المعارضة الاتحادية التعديل رقم : 43 رقم النظام : 2368	الباب الثاني : شروط وكيفيات ممارسة حق الإضراب في القطاع الخاص المادة 16	نوع التعديل : تغيير أو تتميم عنوان التعديل : المادة 16 الفقرة 1

النص كما جاء في المشروع	نص التعديل	التعليل
المادة 16 يمكن أن يتخذ قرار الإضراب على صعيد كل مقاولة أو مؤسسة من قبل الجمع العام للأجراء، الذي يجب أن تدعو إليه الجهة الداعية إلى الإضراب خلال خمسة عشر (15) يوما على الأقل من التاريخ المزمع عقد الجمع العام فيه. يجب تبليغ	المادة 16 يمكن أن يتخذ قرار الإضراب على صعيد كل مقاولة أو مؤسسة من قبل الجمع العام ~~للأجراء،~~ للفرع المحلي للنقابة أو الجمعية المهنية أو مجموعة من الأجراء، ~~الذي يجب أن تدعو إليه الجهة الداعية إلى الإضراب خلال خمسة عشر (15) يوما على الأقل من التاريخ المزمع عقد الجمع العام فيه.~~ يجب تبليغ	اشتراط ¾ من أجراء المؤسسة أو المقاولة شرط تعجيزي، خاصة الوحدات الكبرى وذات التوسع الترابي، كما أن الأمر يندرج في إطار المساس باستقلالية العمل النقابي، الذي يجتمع وفق الشكليات المحددة في أنظمته الداخلية، وأن الجهة المشغلة لا مصلحة لها في الإجراءات المتعلقة بعقد الاجتماعات، بل مصلحتها تكمن في إشعارها بالإضراب فقط، والغرض من هذا المقتضى هو تدخل المشغل من أجل إفشال الإضراب. توصيات منظمة العمل الدولية "بأن تضمن التشريعات توفر النصاب والغالبية المطلوبة لاتخاذ قرار الإضراب في حدود معقولة، وليس بالمستوى الذي يجعل ممارسة

النص كما جاء في المشروع	نص التعديل	التعليل
		حق الإضراب عملا صعبا أو مستحيلا"، وهذه الحدود المعقولة هي تلك المتضمنة في الأنظمة الأساسية للجهات الداعية للإضراب. على مستوى التجارب الدولية، المشاركة بنفسها لا تصل إلى هذا الرقم (اليابان 30 إلى 50%)، (الولايات المتحدة 20 إلى 40%) (السويد 40 إلى 60%)... إلخ. وقد أوصى المجلس الاقتصادي والاجتماعي والبيئي "لكل المنظمات النقابية والجمعيات المهنية المؤسسة والمعترف بها قانونيا الحق في الدعوة إلى الإضراب متى توفرت لها التمثيلية". كما يمكن أن يحدد النصاب المطلوب في الإعلان عن الإضراب وكيفية عقد الجمع العام وشروطه في الاتفاقيات الجماعية، ويأخذ بعين الاعتبار حجم وهيكلة كل مؤسسة على حدة. ومن جهة أخرى أوصى

النص كما جاء في المشروع	نص التعديل	التعليل
		المجلس الوطني لحقوق الإنسان بحذف مقتضيات الإعلان عن تاريخ ومكان انعقاد الجمع العام قبل انعقاده الإفصاح عن المعلومات الخاصة بالأجراء، بما في ذلك ارقام بطائقهم الوطنية وتوقيعاتهم، واحترام العمل الداخلي واستقلالية النقابات، وقد نصت الفقرة الثانية من الفصل 8 من الدستور على أنه "يجب أن تكون هياكل هذه المنظمات وتسييرها مطابقة للمبادئ الديمقراطية".

الفريق الاشتراكي – المعارضة الاتحادية التعديل رقم : 44 رقم النظام : 2370	الباب الثاني : شروط وكيفيات ممارسة حق الإضراب في القطاع الخاص المادة 16	نوع التعديل : تغيير أو تتميم عنوان التعديل : المادة 16 الفقرة 1

النص كما جاء في المشروع	نص التعديل	التعليل
المادة 16 يمكن أن يتخذ قرار الإضراب............ يجب تبليغ المشغل بكيفية رسمية من قبل الجهة المذكورة بتاريخ ومكان انعقاد الجمع العام، وذلك سبعة (7) أيام على الأقل قبل تاريخ انعقاده. يجتمع الجمع العام .... تقوم الجهة الداعية............ ...	المادة 16 يمكن أن يتخذ قرار الإضراب............ ~~يجب تبليغ المشغل بكيفية رسمية من قبل الجهة المذكورة بتاريخ ومكان انعقاد الجمع العام، وذلك سبعة (7) أيام على الأقل قبل تاريخ انعقاده.~~ يجتمع الجمع العام .... تقوم الجهة الداعية............ ...	اشتراط ¾ من أجراء المؤسسة أو المقاولة شرط تعجيزي، خاصة الوحدات الكبرى وذات التوسع الترابي، كما أن الأمر يندرج في إطار المساس باستقلالية العمل النقابي، الذي يجتمع وفق الشكليات المحددة في أنظمته الداخلية، وأن الجهة المشغلة لا مصلحة لها في الإجراءات المتعلقة بعقد الاجتماعات، بل مصلحتها تكمن في إشعارها بالإضراب فقط، والغرض من هذا المقتضى هو تدخل المشغل من أجل إفشال الإضراب. توصيات منظمة العمل الدولية "بأن تضمن التشريعات توفر النصاب والغالبية المطلوبة لاتخاذ قرار الإضراب في حدود معقولة، وليس بالمستوى الذي يجعل ممارسة

النص كما جاء في المشروع	نص التعديل	التعليل
		حق الإضراب عملا صعبا أو مستحيلا"، وهذه الحدود المعقولة هي تلك المتضمنة في الأنظمة الأساسية للجهات الداعية للإضراب. على مستوى التجارب الدولية، المشاركة بنفسها لا تصل إلى هذا الرقم (اليابان 30 إلى 50%)، (الولايات المتحدة 20 إلى 40%) (السويد 40 إلى 60%)... إلخ. وقد أوصى المجلس الاقتصادي والاجتماعي والبيئي "لكل المنظمات النقابية والجمعيات المهنية المؤسسة والمعترف بها قانونيا الحق في الدعوة إلى الإضراب متى توفرت لها التمثيلية". كما يمكن أن يحدد النصاب المطلوب في الإعلان عن الإضراب وكيفية عقد الجمع العام وشروطه في الاتفاقيات الجماعية، ويأخذ بعين الاعتبار حجم وهيكلة كل مؤسسة على حدة. ومن جهة أخرى أوصى

النص كما جاء في المشروع	نص التعديل	التعليل
		المجلس الوطني لحقوق الإنسان بحذف مقتضيات الإعلان عن تاريخ ومكان انعقاد الجمع العام قبل انعقاده الإفصاح عن المعلومات الخاصة بالأجراء، بما في ذلك ارقام بطائقهم الوطنية وتوقيعاتهم، واحترام العمل الداخلي واستقلالية النقابات، وقد نصت الفقرة الثانية من الفصل 8 من الدستور على أنه "يجب أن تكون هياكل هذه المنظمات وتسييرها مطابقة للمبادئ الديمقراطية".

الفريق الاشتراكي – المعارضة الاتحادية التعديل رقم : 45 رقم النظام : 2372	الباب الثاني : شروط وكيفيات ممارسة حق الإضراب في القطاع الخاص المادة 16	نوع التعديل : تغيير أو تتميم عنوان التعديل : المادة 16 الفقرة 1

النص كما جاء في المشروع	نص التعديل	التعليل
المادة 16 يمكن أن يتخذ قرار الإضراب .... يجب تبليغ المشغل .... يجتمع الجمع العام بصورة قانونية بحضور ما لا يقل عن ثلاثة أرباع (4/3) أجراء المقاولة أو المؤسسة، ويتخذ قرار الإضراب بواسطة الاقتراع السري بالأغلبية المطلقة للأجراء الحاضرين. تقوم الجهة الداعية............	المادة 16 يمكن أن يتخذ قرار الإضراب .... يجب تبليغ المشغل .... يجتمع الجمع العام بصورة قانونية ~~بحضور ما لا يقل عن ثلاثة أرباع (4/3) أجراء المقاولة أو المؤسسة،~~ ويتخذ قرار الإضراب بواسطة الاقتراع السري بالأغلبية المطلقة للأجراء الحاضرين. تقوم الجهة الداعية............	اشتراط ¾ من أجراء المؤسسة أو المقاولة شرط تعجيزي، خاصة الوحدات الكبرى وذات التوسع الترابي، كما أن الأمر يندرج في إطار المساس باستقلالية العمل النقابي، الذي يجتمع وفق الشكليات المحددة في أنظمته الداخلية، وأن الجهة المشغلة لا مصلحة لها في الإجراءات المتعلقة بعقد الاجتماعات، بل مصلحتها تكمن في إشعارها بالإضراب فقط، والغرض من هذا المقتضى هو تدخل المشغل من أجل إفشال الإضراب. توصيات منظمة العمل الدولية "بأن تضمن التشريعات توفر النصاب والغالبية المطلوبة لاتخاذ قرار الإضراب في حدود معقولة، وليس بالمستوى الذي يجعل ممارسة

النص كما جاء في المشروع	نص التعديل	التعليل
		حق الإضراب عملا صعبا أو مستحيلا"، وهذه الحدود المعقولة هي تلك المتضمنة في الأنظمة الأساسية للجهات الداعية للإضراب. على مستوى التجارب الدولية، المشاركة بنفسها لا تصل إلى هذا الرقم (اليابان 30 إلى 50%)، (الولايات المتحدة 20 إلى 40%) (السويد 40 إلى 60%)... إلخ. وقد أوصى المجلس الاقتصادي والاجتماعي والبيئي "لكل المنظمات النقابية والجمعيات المهنية المؤسسة والمعترف بها قانونيا الحق في الدعوة إلى الإضراب متى توفرت لها التمثيلية". كما يمكن أن يحدد النصاب المطلوب في الإعلان عن الإضراب وكيفية عقد الجمع العام وشروطه في الاتفاقيات الجماعية، ويأخذ بعين الاعتبار حجم وهيكلة كل مؤسسة على حدة. ومن جهة أخرى أوصى

النص كما جاء في المشروع	نص التعديل	التعليل
		المجلس الوطني لحقوق الإنسان بحذف مقتضيات الإعلان عن تاريخ ومكان انعقاد الجمع العام قبل انعقاده الإفصاح عن المعلومات الخاصة بالأجراء، بما في ذلك ارقام بطائقهم الوطنية وتوقيعاتهم، واحترام العمل الداخلي واستقلالية النقابات، وقد نصت الفقرة الثانية من الفصل 8 من الدستور على أنه "يجب أن تكون هياكل هذه المنظمات وتسييرها مطابقة للمبادئ الديمقراطية".

نوع التعديل : تغيير أو تتميم عنوان التعديل : المادة 16 الفقرة 1	الباب الثاني : شروط وكيفيات ممارسة حق الإضراب في القطاع الخاص المادة 16	الفريق الاشتراكي – المعارضة الاتحادية التعديل رقم : 46 رقم النظام : 2373

التعليل	نص التعديل	النص كما جاء في المشروع
اشتراط ¾ من أجراء المؤسسة أو المقاولة شرط تعجيزي، خاصة الوحدات الكبرى وذات التوسع الترابي، كما أن الأمر يندرج في إطار المساس باستقلالية العمل النقابي، الذي يجتمع وفق الشكليات المحددة في أنظمته الداخلية، وأن الجهة المشغلة لا مصلحة لها في الإجراءات المتعلقة بعقد الاجتماعات، بل مصلحتها تكمن في إشعارها بالإضراب فقط، والغرض من هذا المقتضى هو تدخل المشغل من أجل إفشال الإضراب. توصيات منظمة العمل الدولية "بأن تضمن التشريعات توفر النصاب والغالبية المطلوبة لاتخاذ قرار الإضراب في حدود معقولة، وليس بالمستوى الذي يجعل ممارسة	المادة 16 يمكن أن يتخذ قرار الإضراب .... يجب تبليغ المشغل .... يجتمع الجمع العام بصورة قانونية بحضور ما لا يقل عن ثلاثة أرباع (4/3) أجراء المقاولة أو المؤسسة، ويتخذ قرار الإضراب، طبقا للأنظمة الأساسية للجهة الداعية له، ~~بواسطة الاقتراع السري بالأغلبية المطلقة للأجراء الحاضرين.~~	المادة 16 يمكن أن يتخذ قرار الإضراب .... يجب تبليغ المشغل .... يجتمع الجمع العام بصورة قانونية بحضور ما لا يقل عن ثلاثة أرباع (4/3) أجراء المقاولة أو المؤسسة، ويتخذ قرار الإضراب بواسطة الاقتراع السري بالأغلبية المطلقة للأجراء الحاضرين. ....

النص كما جاء في المشروع	نص التعديل	التعليل
		حق الإضراب عملا صعبا أو مستحيلا"، وهذه الحدود المعقولة هي تلك المتضمنة في الأنظمة الأساسية للجهات الداعية للإضراب. على مستوى التجارب الدولية، المشاركة بنفسها لا تصل إلى هذا الرقم (اليابان 30 إلى 50%)، (الولايات المتحدة 20 إلى 40%) (السويد 40 إلى 60%)... إلخ. وقد أوصى المجلس الاقتصادي والاجتماعي والبيئي "لكل المنظمات النقابية والجمعيات المهنية المؤسسة والمعترف بها قانونيا الحق في الدعوة إلى الإضراب متى توفرت لها التمثيلية". كما يمكن أن يحدد النصاب المطلوب في الإعلان عن الإضراب وكيفية عقد الجمع العام وشروطه في الاتفاقيات الجماعية، ويأخذ بعين الاعتبار حجم وهيكلة كل مؤسسة على حدة. ومن جهة أخرى أوصى

النص كما جاء في المشروع	نص التعديل	التعليل
		المجلس الوطني لحقوق الإنسان بحذف مقتضيات الإعلان عن تاريخ ومكان انعقاد الجمع العام قبل انعقاده الإفصاح عن المعلومات الخاصة بالأجراء، بما في ذلك ارقام بطائقهم الوطنية وتوقيعاتهم، واحترام العمل الداخلي واستقلالية النقابات، وقد نصت الفقرة الثانية من الفصل 8 من الدستور على أنه "يجب أن تكون هياكل هذه المنظمات وتسييرها مطابقة للمبادئ الديمقراطية".

الفريق الاشتراكي – المعارضة الاتحادية التعديل رقم : 47 رقم النظام : 2375	الباب الثاني : شروط وكيفيات ممارسة حق الإضراب في القطاع الخاص المادة 16	نوع التعديل : تغيير أو تتميم عنوان التعديل : المادة 16 الفقرة 1

النص كما جاء في المشروع	نص التعديل	التعليل
المادة 16 يمكن أن يتخذ قرار الإضراب .... يجب تبليغ المشغل .... تقوم الجهة الداعية للإضراب بإعداد محضر اجتماع الجمع العام المذكور الذي يجب أن يتضمن عدد أجراء المقاولة أو المؤسسة المعنية، وعدد الحاضرين منهم في الجمع العام، والنسبة التي يمثلونها من مجموع الأجراء، وأسماءهم وأرقام بطائقهم الوطنية للتعريف وتوقيعاتهم ونسبة الأغلبية التي اتخذ بموجبها قرار الإضراب.	المادة 16 يمكن أن يتخذ قرار الإضراب .... يجب تبليغ المشغل .... تقوم الجهة الداعية للإضراب بإعداد محضر اجتماع الجمع العام المذكور تضم إليه لائحة الحضور. ~~الذي يجب أن يتضمن عدد أجراء المقاولة أو المؤسسة المعنية، وعدد الحاضرين منهم في الجمع العام، والنسبة التي يمثلونها من مجموع الأجراء، وأسماءهم وأرقام بطائقهم الوطنية للتعريف وتوقيعاتهم ونسبة الأغلبية التي اتخذ بموجبها قرار الإضراب.~~	اشتراط ¾ من أجراء المؤسسة أو المقاولة شرط تعجيزي، خاصة الوحدات الكبرى وذات التوسع الترابي، كما أن الأمر يندرج في إطار المساس باستقلالية العمل النقابي، الذي يجتمع وفق الشكليات المحددة في أنظمته الداخلية، وأن الجهة المشغلة لا مصلحة لها في الإجراءات المتعلقة بعقد الاجتماعات، بل مصلحتها تكمن في إشعارها بالإضراب فقط، والغرض من هذا المقتضى هو تدخل المشغل من أجل إفشال الإضراب. توصيات منظمة العمل الدولية "بأن تضمن التشريعات توفر النصاب والغالبية المطلوبة لاتخاذ قرار الإضراب في حدود معقولة، وليس بالمستوى الذي يجعل ممارسة

النص كما جاء في المشروع	نص التعديل	التعليل
		حق الإضراب عملا صعبا أو مستحيلا"، وهذه الحدود المعقولة هي تلك المتضمنة في الأنظمة الأساسية للجهات الداعية للإضراب. على مستوى التجارب الدولية، المشاركة بنفسها لا تصل إلى هذا الرقم (اليابان 30 إلى 50%)، (الولايات المتحدة 20 إلى 40%) (السويد 40 إلى 60%)... إلخ. وقد أوصى المجلس الاقتصادي والاجتماعي والبيئي "لكل المنظمات النقابية والجمعيات المهنية المؤسسة والمعترف بها قانونيا الحق في الدعوة إلى الإضراب متى توفرت لها التمثيلية". كما يمكن أن يحدد النصاب المطلوب في الإعلان عن الإضراب وكيفية عقد الجمع العام وشروطه في الاتفاقيات الجماعية، ويأخذ بعين الاعتبار حجم وهيكلة كل مؤسسة على حدة. ومن جهة أخرى أوصى

النص كما جاء في المشروع	نص التعديل	التعليل
		المجلس الوطني لحقوق الإنسان بحذف مقتضيات الإعلان عن تاريخ ومكان انعقاد الجمع العام قبل انعقاده الإفصاح عن المعلومات الخاصة بالأجراء، بما في ذلك ارقام بطائقهم الوطنية وتوقيعاتهم، واحترام العمل الداخلي واستقلالية النقابات، وقد نصت الفقرة الثانية من الفصل 8 من الدستور على أنه "يجب أن تكون هياكل هذه المنظمات وتسييرها مطابقة للمبادئ الديمقراطية".

نوع التعديل : تغيير أو تتميم عنوان التعديل : المادة 17 الفقرة 1	الباب الثاني : شروط وكيفيات ممارسة حق الإضراب في القطاع الخاص المادة 17	**الفريق الاشتراكي – المعارضة الاتحادية** التعديل رقم : 48 رقم النظام : 2263

النص كما جاء في المشروع	نص التعديل	التعليل
المادة 17 يجب أن يتضمن قرار الإضراب على الصعيد الوطني البيانات التالية : 1 - اسم النقابة الأكثر تمثيلا .... ؛ .... ؛ 5 - المدة أو المدد المزمع خوض الإضراب خلالها. وإذا تعلق الأمر بإضراب يهم مقاولة أو مؤسسة واحدة، أو عدة مقاولات أو مؤسسات متعددة، وجب أن يتضمن قرار الإضراب بالنسبة لكل مقاولة أو مؤسسة على حدة ، البيانات الواردة في البنود المشار إليها في الفقرة الأولى أعلاه ، ويرفق بنسخة من محضر اجتماع الجمع العام للأجراء الذي اتخذ قرار الإضراب.	المادة 17 يجب أن يتضمن قرار الإضراب على الصعيد الوطني البيانات التالية : 1 - اسم النقابة الأكثر تمثيلا .... ؛ .... ؛ 5 - المدة أو المدد المزمع خوض الإضراب خلالها. وإذا تعلق الأمر بإضراب يهم مقاولة أو مؤسسة واحدة، أو عدة مقاولات أو مؤسسات متعددة، وجب أن يتضمن قرار الإضراب بالنسبة لكل مقاولة أو مؤسسة على حدة ، البيانات الواردة في البنود المشار إليها في الفقرة الأولى أعلاه ، **ما لم تكن متشابهة،** ويرفق بنسخة من محضر اجتماع الجمع العام للأجراء الذي اتخذ قرار الإضراب.	لا غاية من تكرار البيانات بالنسبة لكل مقاولة أو مؤسسة، إذا كانت متشابهة.

الفريق الاشتراكي – المعارضة الاتحادية التعديل رقم : 49 رقم النظام : 2266	الباب الثاني : شروط وكيفيات ممارسة حق الإضراب في القطاع الخاص المادة 18	نوع التعديل : تغيير أو تتميم عنوان التعديل : المادة 18 الفقرة 1

النص كما جاء في المشروع	نص التعديل	التعليل
المادة 18 مع مراعاة أحكام المادة 7 أعلاه، يتعين قبل الشروع الفعلي في تنفيذ الإضراب، قيام الجهة الداعية للإضراب بتبليغ المشغل بقرار الإضراب بأي وسيلة من وسائل التبليغ المنصوص عليها في التشريع الجاري به العمل، وذلك خمسة عشر (15) يوما على الأقل قبل التاريخ المقرر لخوضه.	المادة 18 مع مراعاة أحكام المادة 7 أعلاه، يتعين قبل الشروع الفعلي في تنفيذ الإضراب، قيام الجهة الداعية للإضراب **بتبليغ بإشعار** المشغل بقرار الإضراب بأي وسيلة من وسائل التبليغ المنصوص عليها في التشريع الجاري به العمل، وذلك خمسة عشر (15) يوما على الأقل قبل التاريخ المقرر لخوضه.	في إطار الملاءمة مع التعليل الوارد على المادة 7 أعلاه، مع الإشارة أنه حينما يتعلق الأمر بالصحة والسلامة، ومخافة وقوع ما لا تحمد عقباه، يسمح بتنفيذ الإضراب فورا، حفاظا على سلامة المضربين.

الفريق الاشتراكي – المعارضة الاتحادية التعديل رقم : 50 رقم النظام : 2267	الباب الثاني : شروط وكيفيات ممارسة حق الإضراب في القطاع الخاص المادة 18	نوع التعديل : تغيير أو تتميم عنوان التعديل : المادة 18 الفقرة 1

النص كما جاء في المشروع	نص التعديل	التعليل
المادة 18 مع مراعاة أحكام المادة 7 أعلاه، يتعين قبل الشروع الفعلي في تنفيذ الإضراب، قيام الجهة الداعية للإضراب بتبليغ المشغل بقرار الإضراب بأي وسيلة من وسائل التبليغ المنصوص عليها في التشريع الجاري به العمل، وذلك خمسة عشر (15) يوما على الأقل قبل التاريخ المقرر لخوضه.	المادة 18 مع مراعاة أحكام المادة 7 أعلاه، يتعين قبل الشروع الفعلي في تنفيذ الإضراب، قيام الجهة الداعية للإضراب بتبليغ المشغل بقرار الإضراب بأي وسيلة من وسائل التبليغ المنصوص عليها في التشريع الجاري به العمل، وذلك ~~خمسة عشر (15)~~ ثلاثة (3) أيام يوما على الأقل قبل التاريخ المقرر لخوضه.	في إطار الملاءمة مع التعليل الوارد على المادة 7 أعلاه، مع الإشارة أنه حينما يتعلق الأمر بالصحة والسلامة، ومخافة وقوع ما لا تحمد عقباه، يسمح بتنفيذ الإضراب فورا، حفاظا على سلامة المضربين.

الفريق الاشتراكي – المعارضة الاتحادية التعديل رقم : 51 رقم النظام : 2268	الباب الثاني : شروط وكيفيات ممارسة حق الإضراب في القطاع الخاص المادة 18	نوع التعديل : تغيير أو تتميم عنوان التعديل : المادة 18 الفقرة 1

النص كما جاء في المشروع	نص التعديل	التعليل
المادة 18 مع مراعاة أحكام المادة 7 أعلاه، يتعين قبل الشروع الفعلي في تنفيذ الإضراب، قيام الجهة الداعية للإضراب بتبليغ المشغل بقرار الإضراب بأي وسيلة من وسائل التبليغ المنصوص عليها في التشريع الجاري به العمل، وذلك خمسة عشر (15) يوما على الأقل قبل التاريخ المقرر لخوضه. غير أن المدة المذكورة تخفض إلى خمسة (5) أيام، إذا كان سبب الإضراب راجعا إلى عدم أداء المشغل أجور العاملين لديه أو وجود خطر حال يهدد صحتهم وسلامتهم.	المادة 18 مع مراعاة أحكام المادة 7 أعلاه، يتعين قبل الشروع الفعلي في تنفيذ الإضراب، قيام الجهة الداعية للإضراب بتبليغ المشغل بقرار الإضراب بأي وسيلة من وسائل التبليغ المنصوص عليها في التشريع الجاري به العمل، وذلك خمسة عشر (15) يوما على الأقل قبل التاريخ المقرر لخوضه. **يعتبر نشر البلاغ أو البيان المتضمن للدعوة إلى الإضراب للعموم، بمثابة إشعار للجهة المشغلة، والمصالح المركزية أو اللاممركزة للسلطة الحكومية المكلفة بالشغل.** غير أن المدة المذكورة تخفض إلى خمسة (5) أيام، إذا كان سبب الإضراب راجعا إلى عدم أداء المشغل أجور العاملين لديه أو وجود خطر حال يهدد صحتهم وسلامتهم.	في إطار الملاءمة مع التعليل الوارد على المادة 7 أعلاه، مع الإشارة أنه حينما يتعلق الأمر بالصحة والسلامة، ومخافة وقوع ما لا تحمد عقباه، يسمح بتنفيذ الإضراب فورا، حفاظا على سلامة المضربين.

الفريق الاشتراكي – المعارضة الاتحادية التعديل رقم : 52 رقم النظام : 2270	الباب الثاني : شروط وكيفيات ممارسة حق الإضراب في القطاع الخاص المادة 18	نوع التعديل : تغيير أو تتميم عنوان التعديل : المادة 18 الفقرة 1

النص كما جاء في المشروع	نص التعديل	التعليل
المادة 18 مع مراعاة أحكام المادة 7 أعلاه، يتعين قبل الشروع الفعلي في تنفيذ الإضراب، قيام الجهة الداعية للإضراب بتبليغ المشغل بقرار الإضراب بأي وسيلة من وسائل التبليغ المنصوص عليها في التشريع الجاري به العمل، وذلك خمسة عشر (15) يوما على الأقل قبل التاريخ المقرر لخوضه. غير أن المدة المذكورة تخفض إلى خمسة (5) أيام، إذا كان سبب الإضراب راجعا إلى عدم أداء المشغل أجور العاملين لديه أو وجود خطر حال يهدد صحتهم وسلامتهم.	المادة 18 مع مراعاة أحكام المادة 7 أعلاه، يتعين قبل الشروع الفعلي في تنفيذ الإضراب، قيام الجهة الداعية للإضراب بتبليغ المشغل بقرار الإضراب بأي وسيلة من وسائل التبليغ المنصوص عليها في التشريع الجاري به العمل، وذلك خمسة عشر (15) يوما على الأقل قبل التاريخ المقرر لخوضه. غير أن لا تطبق المدة المذكورة ~~تخفض إلى خمسة (5) أيام~~، إذا كان سبب الإضراب راجعا إلى عدم أداء المشغل أجور العاملين لديه أو وجود خطر حال يهدد صحتهم وسلامتهم.	في إطار الملاءمة مع التعليل الوارد على المادة 7 أعلاه، مع الإشارة أنه حينما يتعلق الأمر بالصحة والسلامة، ومخافة وقوع ما لا تحمد عقباه، يسمح بتنفيذ الإضراب فورا، حفاظا على سلامة المضربين.

نوع التعديل : تغيير أو تتميم عنوان التعديل : المادة 19 الفقرة 1	الباب الثاني : شروط وكيفيات ممارسة حق الإضراب في القطاع الخاص المادة 19	الفريق الاشتراكي – المعارضة الاتحادية التعديل رقم : 53 رقم النظام : 2271

التعليل	نص التعديل	النص كما جاء في المشروع
تخفيض أجل الإشعار تماشيا مع التعديل المقترح في المادتين 7 و 18 أعلاه. وبهدف عدم تعقيد مسطرة اللجوء إلى ممارسة الإضراب، يتعين أن يتم إشعار السلطة الحكومية المكلفة بالشغل فقط، وهي من يبلغ القطاع الوصي والداخلية. ثم السلطة الحكومية مكلفة بالشغل وليس التشغيل.	المادة 19 يجب على الجهة الداعية إلى الإضراب أن تحيط علما الجهات المعنية التالية بقرار الإضراب ~~سبعة (7) أيام~~ ثلاثة (3) أيام على الأقل قبل الشروع الفعلي في تنفيذه :	المادة 19 يجب على الجهة الداعية إلى الإضراب أن تحيط علما الجهات المعنية التالية بقرار الإضراب سبعة (7) أيام على الأقل قبل الشروع الفعلي في تنفيذه : ....

الفريق الاشتراكي – المعارضة الاتحادية التعديل رقم : 54 رقم النظام : 2272	الباب الثاني : شروط وكيفيات ممارسة حق الإضراب في القطاع الخاص المادة 19	نوع التعديل : تغيير أو تتميم عنوان التعديل : المادة 19 الفقرة 1

النص كما جاء في المشروع	نص التعديل	التعليل
المادة 19 يجب على الجهة الداعية إلى الإضراب أن تحيط علما الجهات المعنية التالية بقرار الإضراب سبعة (7) أيام على الأقل قبل الشروع الفعلي في تنفيذه : أ) رئيس الحكومة والسلطات الحكومية المكلفة بالداخلية والتشغيل والمنظمات المهنية للمشغلين، إذا تعلق الأمر بالدعوة إلى ممارسة حق الإضراب على الصعيد الوطني.	المادة 19 يجب على الجهة الداعية إلى الإضراب أن تحيط علما الجهات المعنية التالية بقرار الإضراب سبعة (7) أيام على الأقل قبل الشروع الفعلي في تنفيذه : أ) ~~رئيس الحكومة والسلطات الحكومية المكلفة بالداخلية والتشغيل~~ **السلطة الحكومية المكلفة بالشغل** والمنظمات المهنية للمشغلين، إذا تعلق الأمر بالدعوة إلى ممارسة حق الإضراب على الصعيد الوطني.	تخفيض أجل الإشعار تماشيا مع التعديل المقترح في المادتين 7 و 18 أعلاه. وبهدف عدم تعقيد مسطرة اللجوء إلى ممارسة الإضراب، يتعين أن يتم إشعار السلطة الحكومية المكلفة بالشغل فقط، وهي من يبلغ القطاع الوصي والداخلية. ثم السلطة الحكومية مكلفة بالشغل وليس التشغيل.

الفريق الاشتراكي – المعارضة الاتحادية
التعديل رقم : 55
رقم النظام : 2274

الباب الثاني : شروط وكيفيات ممارسة حق الإضراب في القطاع الخاص
المادة 19

نوع التعديل : تغيير أو تتميم
عنوان التعديل : المادة 19
الفقرة 1

النص كما جاء في المشروع	نص التعديل	التعليل
المادة 19 يجب على الجهة الداعية إلى الإضراب أن تحيط علما الجهات المعنية التالية بقرار الإضراب سبعة (7) أيام على الأقل قبل الشروع الفعلي في تنفيذه : أ) رئيس الحكومة والسلطات الحكومية المكلفة .... كما يجب أن تحيط الجهة الداعية إلى الإضراب السلطة الحكومية التابع لها قطاع الأنشطة المعني علما بقرار الإضراب، إذا تعلق الأمر بالدعوة إلى ممارسة حق الإضراب في جميع القطاعات أو بعضها أو في قطاع واحد أو في أنشطة معينة داخل نفس القطاع أو في قطاعات مختلفة ؛ ب) المشغل،	المادة 19 يجب على الجهة الداعية إلى الإضراب أن تحيط علما الجهات المعنية التالية بقرار الإضراب سبعة (7) أيام على الأقل قبل الشروع الفعلي في تنفيذه : أ) رئيس الحكومة والسلطات الحكومية المكلفة .... ~~كما يجب أن تحيط الجهة الداعية إلى الإضراب السلطة الحكومية التابع لها قطاع الأنشطة المعني علما بقرار الإضراب، إذا تعلق الأمر بالدعوة إلى ممارسة حق الإضراب في جميع القطاعات أو بعضها أو في قطاع واحد أو في أنشطة معينة داخل نفس القطاع أو في قطاعات مختلفة ؛~~ ب) المشغل،	تخفيض أجل الإشعار تماشيا مع التعديل المقترح في المادتين 7 و18 أعلاه. وبهدف عدم تعقيد مسطرة اللجوء إلى ممارسة الإضراب، يتعين أن يتم إشعار السلطة الحكومية المكلفة بالشغل فقط، وهي من يبلغ القطاع الوصي والداخلية. ثم السلطة الحكومية مكلفة بالشغل وليس التشغيل.

الفريق الاشتراكي – المعارضة الاتحادية التعديل رقم : 56 رقم النظام : 2279	الباب الثاني : شروط وكيفيات ممارسة حق الإضراب في القطاع الخاص المادة 19	نوع التعديل : تغيير أو تتميم عنوان التعديل : المادة 19 الفقرة 1

النص كما جاء في المشروع	نص التعديل	التعليل
المادة 19 يجب على الجهة الداعية إلى الإضراب .... ؛ ب) المشغل، ووالي الجهة أو عامل العمالة أو الإقليم، وممثل السلطة الحكومية المكلفة بالتشغيل على صعيد الجهة أو العمالة أو الإقليم حسب الحالة، إذا تعلق الأمر بممارسة حق الإضراب على صعيد كل مقاولة أو مؤسسة.	المادة 19 يجب على الجهة الداعية إلى الإضراب .... ؛ ب) المشغل، ووالي الجهة أو عامل العمالة أو الإقليم، وممثل السلطة الحكومية المكلفة ~~بالتشغيل~~ بالشغل على صعيد الجهة أو العمالة أو الإقليم حسب الحالة، إذا تعلق الأمر بممارسة حق الإضراب على صعيد كل مقاولة أو مؤسسة.	تخفيض أجل الإشعار تماشيا مع التعديل المقترح في المادتين 7 و 18 أعلاه. وبهدف عدم تعقيد مسطرة اللجوء إلى ممارسة الإضراب، يتعين أن يتم إشعار السلطة الحكومية المكلفة بالشغل فقط، وهي من يبلغ القطاع الوصي والداخلية. ثم السلطة الحكومية مكلفة بالشغل وليس التشغيل.

الفريق الاشتراكي – المعارضة الاتحادية التعديل رقم : 57 رقم النظام : 2281	الباب الثاني : شروط وكيفيات ممارسة حق الإضراب في القطاع الخاص المادة 20	نوع التعديل : تغيير أو تتميم عنوان التعديل : المادة 20 الفقرة 1

النص كما جاء في المشروع	نص التعديل	التعليل
المادة 20 تتولى الجهة الداعية إلى الإضراب، علاوة على المهام المسندة إليها بموجب أحكام هذا القانون التنظيمي، ممارسة المهام التالية قبل وأثناء سريان الإضراب : أ) - تأطير الأجراء المضربين وتدبير ممارسة الإضراب والإشراف على مختلف مراحلها ؛	المادة 20 تتولى الجهة الداعية إلى الإضراب، علاوة على المهام المسندة إليها بموجب أحكام هذا القانون التنظيمي، ممارسة المهام التالية قبل وأثناء سريان الإضراب : أ) - تأطير الأجراء المضربين وتدبير ممارسة الإضراب والإشراف على مختلف مراحلها ؛	من الضروري تحديد حيوية الخدمات الأساسية وأهمية الممتلكات والتجهيزات والآلات في أماكن العمل في القطاع الخاص، والتشجيع على الاتفاقات بين الأطراف لتحديد الحد الأدنى من الخدمة تبعا لخصوصيات القطاعات تتعلق بصحة المواطن وتستجيب لحاجياته الأساسية، سيما أن الفصل 8 من الدستور يؤكد على أن "تعمل السلطات العمومية على تشجيع المفاوضة الجماعية، وعلى إبرام اتفاقيات الشغل الجماعية، وفق الشروط التي ينص عليها القانون". كما يتعين أن "يعمل المشغل على إخطار المواطنات والمواطنين المعنيين بالخدمة، داخل أجل 24 ساعة من

النص كما جاء في المشروع	نص التعديل	التعليل
		الإعلان عن الإضراب، بكل الوسائل المتاحة قانونا، والتدابير المتخذة لضمان استمرارية الخدمات الضرورية/الحيوية". واعتبارا للطابع الاجتماعي للشغل، فإن تسوية النزاعات يجب أن تتم أولا أمام مفتش الشغل، وليس قاضي المستعجلات، في إطار تمكين هذا المفتش من القيام بأدواره وعدم تهميشه، خاصة أنه جهة مختصة في المجال.

الفريق الاشتراكي – المعارضة الاتحادية التعديل رقم : 58 رقم النظام : 2284	الباب الثاني : شروط وكيفيات ممارسة حق الإضراب في القطاع الخاص المادة 20	نوع التعديل : تغيير أو تتميم عنوان التعديل : المادة 20 الفقرة 1

النص كما جاء في المشروع	نص التعديل	التعليل
المادة 20 تتولى الجهة الداعية إلى الإضراب، .... : ....؛ وفي حالة عدم الاتفاق، يمكن للمشغل أن يطلب من قاضي المستعجلات تحديد هذه الخدمات وتعيين الأجراء الذين سيكلفون بتقديمها.	المادة 20 تتولى الجهة الداعية إلى الإضراب، .... : ....؛ وفي حالة عدم الاتفاق، يمكن للمشغل أو المضربين أن يطلبوا من قاضي المستعجلات تحديد هذه الخدمات وتعيين الأجراء الذين سيكلفون بتقديمها.	من الضروري تحديد حيوية الخدمات الأساسية وأهمية الممتلكات والتجهيزات والآلات في أماكن العمل في القطاع الخاص، والتشجيع على الاتفاقات بين الأطراف لتحديد الحد الأدنى من الخدمة تبعا لخصوصيات القطاعات تتعلق بصحة المواطن وتستجيب لحاجياته الأساسية، سيما أن الفصل 8 من الدستور يؤكد على أن "تعمل السلطات العمومية على تشجيع المفاوضة الجماعية، وعلى إبرام اتفاقيات الشغل الجماعية، وفق الشروط التي ينص عليها القانون". كما يتعين أن "يعمل المشغل على إخطار المواطنات والمواطنين المعنيين بالخدمة، داخل أجل 24 ساعة من

النص كما جاء في المشروع	نص التعديل	التعليل
		الإعلان عن الإضراب، بكل الوسائل المتاحة قانونا، والتدابير المتخذة لضمان استمرارية الخدمات الضرورية/الحيوية". واعتبارا للطابع الاجتماعي للشغل، فإن تسوية النزاعات يجب أن تتم أولا أمام مفتش الشغل، وليس قاضي المستعجلات، في إطار تمكين هذا المفتش من القيام بأدواره وعدم تهميشه، خاصة أنه جهة مختصة في المجال.

نوع التعديل : تغيير أو تتميم عنوان التعديل : المادة 20 الفقرة 1	الباب الثاني : شروط وكيفيات ممارسة حق الإضراب في القطاع الخاص المادة 20	الفريق الاشتراكي – المعارضة الاتحادية التعديل رقم : 59 رقم النظام : 2285

التعليل	نص التعديل	النص كما جاء في المشروع
من الضروري تحديد حيوية الخدمات الأساسية وأهمية الممتلكات والتجهيزات والآلات في أماكن العمل في القطاع الخاص، والتشجيع على الاتفاقات بين الأطراف لتحديد الحد الأدنى من الخدمة تبعا لخصوصيات القطاعات تتعلق بصحة المواطن وتستجيب لحاجياته الأساسية، سيما أن الفصل 8 من الدستور يؤكد على أن "تعمل السلطات العمومية على تشجيع المفاوضة الجماعية، وعلى إبرام اتفاقيات الشغل الجماعية، وفق الشروط التي ينص عليها القانون". كما يتعين أن "يعمل المشغل على إخطار المواطنات والمواطنين المعنيين بالخدمة، داخل أجل 24 ساعة من	المادة 20 تتولى الجهة الداعية إلى الإضراب، .... : ....؛ وفي حالة عدم الاتفاق، يمكن للمشغل أن يطلب من قاضي المستعجلات مفتش الشغل تحديد هذه الخدمات وتعيين الأجراء الذين سيكلفون بتقديمها.	المادة 20 تتولى الجهة الداعية إلى الإضراب، .... : ....؛ وفي حالة عدم الاتفاق، يمكن للمشغل أن يطلب من قاضي المستعجلات تحديد هذه الخدمات وتعيين الأجراء الذين سيكلفون بتقديمها. ....

النص كما جاء في المشروع	نص التعديل	التعليل
		الإعلان عن الإضراب، بكل الوسائل المتاحة قانونا، والتدابير المتخذة لضمان استمرارية الخدمات الضرورية/الحيوية". واعتبارا للطابع الاجتماعي للشغل، فإن تسوية النزاعات يجب أن تتم أولا أمام مفتش الشغل، وليس قاضي المستعجلات، في إطار تمكين هذا المفتش من القيام بأدواره وعدم تهميشه، خاصة أنه جهة مختصة في المجال.

الفريق الاشتراكي – المعارضة الاتحادية التعديل رقم : 60 رقم النظام : 2286	الباب الثاني : شروط وكيفيات ممارسة حق الإضراب في القطاع الخاص المادة 20	نوع التعديل : تغيير أو تتميم عنوان التعديل : المادة 20 الفقرة 1

النص كما جاء في المشروع	نص التعديل	التعليل
المادة 20 تتولى الجهة الداعية إلى الإضراب، .... : .... وفي حالة عدم الاتفاق، يمكن للمشغل أن يطلب من قاضي المستعجلات تحديد هذه الخدمات وتعيين الأجراء الذين سيكلفون بتقديمها.	المادة 20 تتولى الجهة الداعية إلى الإضراب، .... : .... وفي حالة عدم الاتفاق، يمكن للمشغل أن يطلب من قاضي المستعجلات تحديد هذه الخدمات، وما إن كانت تحتاج لاستمرارها، وتعيين الأجراء الذين سيكلفون بتقديمها.	من الضروري تحديد حيوية الخدمات الأساسية وأهمية الممتلكات والتجهيزات والآلات في أماكن العمل في القطاع الخاص، والتشجيع على الاتفاقات بين الأطراف لتحديد الحد الأدنى من الخدمة تبعا لخصوصيات القطاعات تتعلق بصحة المواطن وتستجيب لحاجياته الأساسية، سيما أن الفصل 8 من الدستور يؤكد على أن "تعمل السلطات العمومية على تشجيع المفاوضة الجماعية، وعلى إبرام اتفاقيات الشغل الجماعية، وفق الشروط التي ينص عليها القانون". كما يتعين أن "يعمل المشغل على إخطار المواطنات والمواطنين المعنيين بالخدمة، داخل أجل 24 ساعة من

النص كما جاء في المشروع	نص التعديل	التعليل
		الإعلان عن الإضراب، بكل الوسائل المتاحة قانونا، والتدابير المتخذة لضمان استمرارية الخدمات الضرورية/الحيوية". واعتبارا للطابع الاجتماعي للشغل، فإن تسوية النزاعات يجب أن تتم أولا أمام مفتش الشغل، وليس قاضي المستعجلات، في إطار تمكين هذا المفتش من القيام بأدواره وعدم تهميشه، خاصة أنه جهة مختصة في المجال.

الفريق الاشتراكي – المعارضة الاتحادية التعديل رقم : 61 رقم النظام : 2287	الباب الثاني : شروط وكيفيات ممارسة حق الإضراب في القطاع الخاص المادة 20	نوع التعديل : تغيير أو تتميم عنوان التعديل : المادة 20 الفقرة 1

النص كما جاء في المشروع	نص التعديل	التعليل
المادة 20 تتولى الجهة الداعية إلى الإضراب، ....: .... لا يمكن ممارسة الإضراب إلا بعد صدور أمر قاضي المستعجلات.	المادة 20 تتولى الجهة الداعية إلى الإضراب، ....: .... ~~لا يمكن ممارسة الإضراب إلا بعد صدور أمر قاضي المستعجلات.~~	من الضروري تحديد حيوية الخدمات الأساسية وأهمية الممتلكات والتجهيزات والآلات في أماكن العمل في القطاع الخاص، والتشجيع على الاتفاقات بين الأطراف لتحديد الحد الأدنى من الخدمة تبعا لخصوصيات القطاعات تتعلق بصحة المواطن وتستجيب لحاجياته الأساسية، سيما أن الفصل 8 من الدستور يؤكد على أن "تعمل السلطات العمومية على تشجيع المفاوضة الجماعية، وعلى إبرام اتفاقيات الشغل الجماعية، وفق الشروط التي ينص عليها القانون". كما يتعين أن "يعمل المشغل على إخطار المواطنات والمواطنين المعنيين بالخدمة، داخل أجل 24 ساعة من

النص كما جاء في المشروع	نص التعديل	التعليل
		الإعلان عن الإضراب، بكل الوسائل المتاحة قانونا، والتدابير المتخذة لضمان استمرارية الخدمات الضرورية/الحيوية". واعتبارا للطابع الاجتماعي للشغل، فإن تسوية النزاعات يجب أن تتم أولا أمام مفتش الشغل، وليس قاضي المستعجلات، في إطار تمكين هذا المفتش من القيام بأدواره وعدم تهميشه، خاصة أنه جهة مختصة في المجال.

الفريق الاشتراكي – المعارضة الاتحادية التعديل رقم : 62 رقم النظام : 2291	الباب الثاني : شروط وكيفيات ممارسة حق الإضراب في القطاع الخاص المادة 21	نوع التعديل : تغيير أو تتميم عنوان التعديل : المادة 21 الفقرة 1

النص كما جاء في المشروع	نص التعديل	التعليل
المادة 21 يمكن للمشغل وللجهة الداعية للإضراب، على حد سواء، أن يطلب من رئيس المحكمة المختصة تعيين مفوض قضائي أو أي شخص آخر مؤهل لذلك، داخل أجل لا يتعدى 48 ساعة لإجراء معاينة لظروف سير الإضراب وللواقعة أو الوقائع المصاحبة له، وأن يطلب	المادة 21 يمكن للمشغل وللجهة الداعية للإضراب، على حد سواء، **أن يطلب من مفتش الشغل، تتبع تنفيذ الإضراب، واعتماد آليات تسوية نزاعات الشغل الجماعية، وإذا تعذر ذلك،** أن يطلب من رئيس المحكمة المختصة تعيين مفوض قضائي أو أي شخص آخر مؤهل لذلك، داخل أجل لا يتعدى 48 ساعة لإجراء معاينة لظروف سير الإضراب وللواقعة أو الوقائع المصاحبة له، وأن يطلب	اللجوء إلى القضاء في النزاعات الشغلية إجراء مبالغ فيه، لذا يتعين ملاءمة هذه المادة مع مقتضيات مدونة الشغل التي أحالت على مفتش الشغل/العون المكلف بتفتيش الشغل، في أزيد من 102 إجراء. تماشيا مع موقف الفريق المعلن عنه في إطار تعديل المادة 13 أعلاه، ومقترح نسخ الفصل 288 من مجموعة القانون الجنائي، واعتبارا للطابع السلمي للإضراب، يقترح حذف عرقلة حرية العمل. الإضراب حق مكفول بمقتضى الدستور، ويكتسي طابعا سلميا، أي لا وجود لأية علاقة بين الأحداث التي تكتسي طابعا جرميا والحق في

النص كما جاء في المشروع	نص التعديل	التعليل
		الإضراب، مما يغيب معه أي دور للنيابة العامة في الإضراب، لكونه سلمي ومؤطر قانونا، لذا يقترح حذف هذا المقتضى، والاقتصار على الأدوار المنوطة بها في إطار القواعد العامة. وفي هذا يقترح تبني توصية المجلس الوطني لحقوق الإنسان، باعتماد آليات تسوية نزاعات الشغل الجماعية المنصوص عليها في المواد من 551 إلى 581 من مدونة الشغل.

الفريق الاشتراكي – المعارضة الاتحادية التعديل رقم : 63 رقم النظام : 2295	الباب الثاني : شروط وكيفيات ممارسة حق الإضراب في القطاع الخاص المادة 21	نوع التعديل : تغيير أو تتميم عنوان التعديل : المادة 21 الفقرة 1

النص كما جاء في المشروع	نص التعديل	التعليل
المادة 21 يمكن للمشغل وللجهة الداعية للإضراب، على حد سواء، ....، إذا ثبت حدوث أي عرقلة لممارسة حق الإضراب، أو عرقلة حرية العمل بالنسبة للمشغل والأجراء غير المضربين، أو أي خرق لأحكام هذا القانون التنظيمي أثناء سريان الإضراب، دون المساس بحق النيابة العامة في تحريك الدعوى العمومية وإنجاز الأبحاث اللازمة إذا اقتضى الأمر ذلك.	المادة 21 يمكن للمشغل وللجهة الداعية للإضراب، على حد سواء، ....، إذا ثبت حدوث أي عرقلة لممارسة حق الإضراب، ~~أو عرقلة حرية العمل بالنسبة للمشغل والأجراء غير المضربين~~، أو أي خرق لأحكام هذا القانون التنظيمي أثناء سريان الإضراب، دون المساس بحق النيابة العامة في تحريك الدعوى العمومية وإنجاز الأبحاث اللازمة إذا اقتضى الأمر ذلك.	اللجوء إلى القضاء في النزاعات الشغلية إجراء مبالغ فيه، لذا يتعين ملاءمة هذه المادة مع مقتضيات مدونة الشغل التي أحالت على مفتش الشغل/العون المكلف بتفتيش الشغل، في أزيد من 102 إجراء. تماشيا مع موقف الفريق المعلن عنه في إطار تعديل المادة 13 أعلاه، ومقترح نسخ الفصل 288 من مجموعة القانون الجنائي، واعتبارا للطابع السلمي للإضراب، يقترح حذف عرقلة حرية العمل. الإضراب حق مكفول بمقتضى الدستور، ويكتسي طابعا سلميا، أي لا وجود لأية علاقة بين الأحداث التي تكتسي طابعا جرميا والحق في

النص كما جاء في المشروع	نص التعديل	التعليل
		الإضراب، مما يغيب معه أي دور للنيابة العامة في الإضراب، لكونه سلمي ومؤطر قانونا، لذا يقترح حذف هذا المقتضى، والاقتصار على الأدوار المنوطة بها في إطار القواعد العامة. وفي هذا يقترح تبني توصية المجلس الوطني لحقوق الإنسان، باعتماد آليات تسوية نزاعات الشغل الجماعية المنصوص عليها في المواد من 551 إلى 581 من مدونة الشغل.

نوع التعديل : تغيير أو تتميم عنوان التعديل : المادة 21 الفقرة 1	الباب الثاني : شروط وكيفيات ممارسة حق الإضراب في القطاع الخاص المادة 21	الفريق الاشتراكي – المعارضة الاتحادية التعديل رقم : 64 رقم النظام : 2296

التعليل	نص التعديل	النص كما جاء في المشروع
اللجوء إلى القضاء في النزاعات الشغلية إجراء مبالغ فيه، لذا يتعين ملاءمة هذه المادة مع مقتضيات مدونة الشغل التي أحالت على مفتش الشغل/العون المكلف بتفتيش الشغل، في أزيد من 102 إجراء. تماشيا مع موقف الفريق المعلن عنه في إطار تعديل المادة 13 أعلاه، ومقترح نسخ الفصل 288 من مجموعة القانون الجنائي، واعتبارا للطابع السلمي للإضراب، يقترح حذف عرقلة حرية العمل. الإضراب حق مكفول بمقتضى الدستور، ويكتسي طابعا سلميا، أي لا وجود لأية علاقة بين الأحداث التي تكتسي طابعا جرميا والحق في	المادة 21 يمكن للمشغل وللجهة الداعية للإضراب، على حد سواء، .... أو أي خرق لأحكام هذا القانون التنظيمي أثناء سريان الإضراب، ~~دون المساس بحق النيابة العامة في تحريك الدعوى العمومية وإنجاز الأبحاث اللازمة إذا اقتضى الأمر ذلك.~~	المادة 21 يمكن للمشغل وللجهة الداعية للإضراب، على حد سواء، .... أو أي خرق لأحكام هذا القانون التنظيمي أثناء سريان الإضراب، دون المساس بحق النيابة العامة في تحريك الدعوى العمومية وإنجاز الأبحاث اللازمة إذا اقتضى الأمر ذلك.

النص كما جاء في المشروع	نص التعديل	التعليل
		الإضراب، مما يغيب معه أي دور للنيابة العامة في الإضراب، لكونه سلمي ومؤطر قانونا، لذا يقترح حذف هذا المقتضى، والاقتصار على الأدوار المنوطة بها في إطار القواعد العامة. وفي هذا يقترح تبني توصية المجلس الوطني لحقوق الإنسان، باعتماد آليات تسوية نزاعات الشغل الجماعية المنصوص عليها في المواد من 551 إلى 581 من مدونة الشغل.

الفريق الاشتراكي – المعارضة الاتحادية التعديل رقم : 65 رقم النظام : 2298	الباب الثاني : شروط وكيفيات ممارسة حق الإضراب في القطاع الخاص المادة 22	نوع التعديل : تغيير أو تتميم عنوان التعديل : المادة 22 الفقرة 1

النص كما جاء في المشروع	نص التعديل	التعليل
المادة 22 للجهة الداعية للإضراب، كلما اقتضت الظروف ذلك، إنهاء الإضراب أو إلغاءه أو توقيفه مؤقتا. .... وفي حالة توقيف الإضراب مؤقتا لمدة معينة من أجل التفاوض بشأن الملف المطلبي، فإنه يمكن استئنافه، دون التقيد بالآجال المنصوص عليها في المادة 18 من هذا القانون التنظيمي، إذا لم تسفر المفاوضات على نتائج، داخل أجل ثلاثين (30) يوما من بدءها.	المادة 22 للجهة الداعية للإضراب، كلما اقتضت الظروف ذلك، إنهاء الإضراب أو إلغاءه أو توقيفه مؤقتا. .... وفي حالة توقيف الإضراب مؤقتا لمدة معينة من أجل التفاوض بشأن الملف المطلبي، فإنه يمكن استئنافه، دون التقيد بالآجال المنصوص عليها في المادة 18 من هذا القانون التنظيمي، إذا لم تسفر المفاوضات على نتائج، داخل أجل ~~ثلاثين (30)~~ خمسة عشر (15) يوما من بدءها.	تقليص الآجال إلى 15 يوما من أجل حمل المشغل على تنفيذ التزاماته وتعهداته في أقرب وقت ممكن، خاصة حينما يتعلق الأمر بشروط الصحة والسلامة في أماكن العمل، وتوقف الأجر... إلخ.

الفريق الاشتراكي – المعارضة الاتحادية التعديل رقم : 66 رقم النظام : 2299	الباب الثاني : شروط وكيفيات ممارسة حق الإضراب في القطاع الخاص المادة 22	نوع التعديل : تغيير أو تتميم عنوان التعديل : المادة 22 الفقرة 1

النص كما جاء في المشروع	نص التعديل	التعليل
المادة 22 للجهة الداعية للإضراب، ....! .... وفي حالة توقيف الإضراب مؤقتا لمدة معينة من أجل التفاوض بشأن الملف المطلبي، فإنه يمكن استئنافه، دون التقيد بالآجال المنصوص عليها في المادة 18 من هذا القانون التنظيمي، إذا لم تسفر المفاوضات على نتائج، داخل أجل ثلاثين (30) يوما من بدءها.	المادة 22 للجهة الداعية للإضراب، ....! .... وفي حالة توقيف الإضراب مؤقتا لمدة معينة من أجل التفاوض بشأن الملف المطلبي، فإنه يمكن استئنافه، دون التقيد بالآجال المنصوص عليها في المادة 18 من هذا القانون التنظيمي، إذا لم تسفر المفاوضات على نتائج، داخل أجل ثلاثين (30) يوما من ~~بدءها~~ بدئها.	إصلاح خطأ.

نوع التعديل : تغيير أو تتميم عنوان التعديل : المادة 23 الفقرة 1	الباب الثاني : شروط وكيفيات ممارسة حق الإضراب في القطاع الخاص المادة 23	**الفريق الاشتراكي – المعارضة الاتحادية** التعديل رقم : 67 رقم النظام : 2302

التعليل	نص التعديل	النص كما جاء في المشروع
تقليص الأجل من أجل حمل المشغل على تنفيذ التزاماته وتعهداته. التنصيص على أن هذه الآجال تصبح لاغية إذا تراجع المشغل أو تملص من تنفيذ التزاماته وتعهداته، ففي هذه الحالة لا يمكن وقف الإضراب إلى حين مرور الأجل المحددة.	المادة 23 لا يجوز، في حالة إنهاء الإضراب أو إلغائه بمقتضى اتفاق مبرم بين الأطراف المعنية على إثر الاستجابة للملف المطلبي، اتخاذ قرار إضراب جديد دفاعا عن المطالب نفسها، إلا بعد انصرام أجل سنة ثلاثة (03) أشهر على الأقل يبتدئ من تاريخ إنهاء الإضراب أو إلغائه.	المادة 23 لا يجوز، في حالة إنهاء الإضراب أو إلغائه بمقتضى اتفاق مبرم بين الأطراف المعنية على إثر الاستجابة للملف المطلبي، اتخاذ قرار إضراب جديد دفاعا عن المطالب نفسها، إلا بعد انصرام أجل سنة على الأقل يبتدئ من تاريخ إنهاء الإضراب أو إلغائه. ....

الفريق الاشتراكي – المعارضة الاتحادية التعديل رقم : 68 رقم النظام : 2303	الباب الثاني : شروط وكيفيات ممارسة حق الإضراب في القطاع الخاص المادة 23	نوع التعديل : تغيير أو تتميم عنوان التعديل : المادة 23 الفقرة 1

النص كما جاء في المشروع	نص التعديل	التعليل
المادة 23 لا يجوز، في حالة إنهاء الإضراب أو إلغائه بمقتضى اتفاق مبرم بين الأطراف المعنية على إثر الاستجابة للملف المطلبي، اتخاذ قرار إضراب جديد دفاعا عن المطالب نفسها، إلا بعد انصرام أجل سنة على الأقل يبتدئ من تاريخ إنهاء الإضراب أو إلغائه.	المادة 23 لا يجوز، في حالة إنهاء الإضراب أو إلغائه بمقتضى اتفاق مبرم بين الأطراف المعنية على إثر الاستجابة للملف المطلبي، اتخاذ قرار إضراب جديد دفاعا عن المطالب نفسها، إلا بعد انصرام أجل سنة على الأقل يبتدئ من تاريخ إنهاء الإضراب أو إلغائه، ما لم يتراجع المشغل عن التزاماته، أو يحل أجل تنفيذها دون أن قيامه بذلك.	تقليص الأجل من أجل حمل المشغل على تنفيذ التزاماته وتعهداته. التنصيص على أن هذه الآجال تصبح لاغية إذا تراجع المشغل أو تملص من تنفيذ التزاماته وتعهداته، ففي هذه الحالة لا يمكن وقف الإضراب إلى حين مرور الأجل المحددة.

الفريق الاشتراكي – المعارضة الاتحادية
التعديل رقم : 69
رقم النظام : 2304

الباب الثاني : شروط وكيفيات ممارسة حق الإضراب في القطاع الخاص
المادة 24

نوع التعديل : تغيير أو تتميم
عنوان التعديل : المادة 24
الفقرة 1

النص كما جاء في المشروع	نص التعديل	التعليل
المادة 24 يمنع على المشغل أن يقوم، خلال مدة الإضراب، بمناولة أو نقل أو ترحيل آليات وأجهزة وباقي وسائل عمل المقاولة أو المؤسسة كلا أو بعضا.	المادة 24 يمنع على المشغل أن يقوم، خلال مدة الإضراب، بمناولة أو نقل أو ترحيل آليات وأجهزة وباقي وسائل عمل المقاولة أو المؤسسة كلا أو بعضا، **أو استغلالها في غير الأغراض المعدة لها سلفا.**	توسيع المنع ليشمل حالة عدم نقل أو ترحيل الآليات والأجهزة، لكن مع إمكانية تغيير طبيعة استغلالها بعين المكان.

الفريق الاشتراكي – المعارضة الاتحادية التعديل رقم : 70 رقم النظام : 2307	الباب الثاني : شروط وكيفيات ممارسة حق الإضراب في القطاع الخاص المادة 25	نوع التعديل : تغيير أو تتميم عنوان التعديل : المادة 25 الفقرة 1

النص كما جاء في المشروع	نص التعديل	التعليل
المادة 25 يجب على المشغل الامتناع عن الإغلاق الكلي أو الجزئي للمقاولة أو المؤسسة بسبب ممارسة حق الإضراب. ويمكنه في حالة الإضرار بممتلكات المقاولة أو المؤسسة لا سيما منها التجهيزات أو الآلات أو المواد الأولية أو السلع أو البضائع، أو عدم مراعاة تدابير حفظ الصحة والسلامة المهنية، تقديم طلب إلى قاضي المستعجلات لاستصدار أمر قضائي من أجل اتخاذ التدابير الوقائية اللازمة لحماية ممتلكات المقاولة أو المؤسسة وحفظ الصحة والسلامة المهنية، أو إغلاقها الجزئي أو الكلي مؤقتا، حسب وضعية المقاولة وطبيعة نشاطها.	المادة 25 يجب على المشغل الامتناع عن الإغلاق الكلي أو الجزئي للمقاولة أو المؤسسة بسبب ممارسة حق الإضراب. **ويمكنه ويمكن للمشغل والمضربين** في حالة الإضرار بممتلكات المقاولة أو المؤسسة لا سيما منها التجهيزات أو الآلات أو المواد الأولية أو السلع أو البضائع، أو عدم مراعاة تدابير حفظ الصحة والسلامة المهنية، تقديم طلب إلى قاضي المستعجلات لاستصدار أمر قضائي من أجل اتخاذ التدابير الوقائية اللازمة لحماية ممتلكات المقاولة أو المؤسسة وحفظ الصحة والسلامة المهنية، أو إغلاقها الجزئي أو الكلي مؤقتا، حسب وضعية المقاولة وطبيعة نشاطها.	اللجوء إلى القضاء في النزاعات الشغلية إجراء مبالغ فيه، لذا يتعين ملاءمة هذه المادة مع مقتضيات مدونة الشغل التي أحالت على مفتش الشغل/العون المكلف بتفتيش الشغل. ومن جهة أخرى، وتبعا لتوصية المجلس الوطني لحقوق الإنسان، يتعين تخويل الحق في طلب التدخل للمضربين والمشغل على حد سواء، احتراما لمبدأ التوزان في حماية المصالح، وفق معايير منظمة العمل الدولية. خاصة أن ما يتعلق بشروط حفظ الصحة والسلامة داخل أماكن العمل، لم يعط فيه حق التدخل للأجير، رغم أنه معني بشكل مباشر بهذا التدبير.

الفريق الاشتراكي – المعارضة الاتحادية التعديل رقم : 71 رقم النظام : 2308	الباب الثاني : شروط وكيفيات ممارسة حق الإضراب في القطاع الخاص المادة 25	نوع التعديل : تغيير أو تتميم عنوان التعديل : المادة 25 الفقرة 1

النص كما جاء في المشروع	نص التعديل	التعليل
المادة 25 يجب على المشغل الامتناع عن الإغلاق الكلي أو الجزئي للمقاولة أو المؤسسة بسبب ممارسة حق الإضراب. ويمكنه في حالة الإضرار بممتلكات المقاولة أو المؤسسة لا سيما منها التجهيزات أو الآلات أو المواد الأولية أو السلع أو البضائع، أو عدم مراعاة تدابير حفظ الصحة والسلامة المهنية، تقديم طلب إلى قاضي المستعجلات لاستصدار أمر قضائي من أجل اتخاذ التدابير الوقائية اللازمة لحماية ممتلكات المقاولة أو المؤسسة وحفظ الصحة والسلامة المهنية، أو إغلاقها الجزئي أو الكلي مؤقتا، حسب وضعية المقاولة وطبيعة نشاطها.	المادة 25 يجب على المشغل الامتناع عن الإغلاق الكلي أو الجزئي للمقاولة أو المؤسسة بسبب ممارسة حق الإضراب. ويمكنه في حالة الإضرار بممتلكات المقاولة أو المؤسسة لا سيما منها التجهيزات أو الآلات أو المواد الأولية أو السلع أو البضائع، أو عدم مراعاة تدابير حفظ الصحة والسلامة المهنية، **إذا تعذر الوصول إلى تسوية النزاع عن طريق مفتش الشغل،** تقديم طلب إلى قاضي المستعجلات لاستصدار أمر قضائي من أجل اتخاذ التدابير الوقائية اللازمة لحماية ممتلكات المقاولة أو المؤسسة وحفظ الصحة والسلامة المهنية، أو إغلاقها الجزئي أو الكلي مؤقتا، حسب وضعية المقاولة وطبيعة نشاطها.	اللجوء إلى القضاء في النزاعات الشغلية إجراء مبالغ فيه، لذا يتعين ملاءمة هذه المادة مع مقتضيات مدونة الشغل التي أحالت على مفتش الشغل/العون المكلف بتفتيش الشغل. ومن جهة أخرى، وتبعا لتوصية المجلس الوطني لحقوق الإنسان، يتعين تخويل الحق في طلب التدخل للمضربين والمشغل على حد سواء، احتراما لمبدأ التوزان في حماية المصالح، وفق معايير منظمة العمل الدولية. خاصة أن ما يتعلق بشروط حفظ الصحة والسلامة داخل أماكن العمل، لم يعط فيه حق التدخل للأجير، رغم أنه معني بشكل مباشر بهذا التدبير.

نوع التعديل : نسخ عنوان التعديل : المادة 26 الفقرة 1	الباب الثاني : شروط وكيفيات ممارسة حق الإضراب في القطاع الخاص المادة 26	الفريق الاشتراكي – المعارضة الاتحادية التعديل رقم : 72 رقم النظام : 2309

التعليل	نص التعديل	النص كما جاء في المشروع
الإضراب حق مكفول بمقتضى الدستور، ويكتسي طابعا سلميا، أي لا وجود لأية علاقة بين الأحداث التي يمكن أن تلحق أضرارا بالمشغل وممارسة الحق في الإضراب، مما يغيب معه أي مجال للمطالبة بالتعويض جراء ممارسة الحق في الإضراب، لكونه سلمي ومؤطر قانونا، لذا يقترح حذف هذا المقتضى، والاقتصار على ما هو مؤطر في سياق القواعد العامة للقانون. وفي هذا يقترح تبني توصية المجلس الوطني لحقوق الإنسان، باعتماد آليات تسوية نزاعات الشغل الجماعية المنصوص عليها في المواد من 551 إلى 581 من مدونة الشغل، بدل المطالبة	~~المادة 26~~ ~~يمكن للمشغل، في حالة ممارسة الإضراب خلافا لأحكام هذا القانون التنظيمي، أن يطالب الجهة الداعية للإضراب والأجراء المضربين بالتعويض عن الخسائر والأضرار التي لحقت بالمقاولة من جراء الإضراب الذي تمت ممارسته بها بكيفية غير مشروعة.~~	المادة 26 يمكن للمشغل، في حالة ممارسة الإضراب خلافا لأحكام هذا القانون التنظيمي، أن يطالب الجهة الداعية للإضراب والأجراء المضربين بالتعويض عن الخسائر والأضرار التي لحقت بالمقاولة من جراء الإضراب الذي تمت ممارسته بها بكيفية غير مشروعة.

النص كما جاء في المشروع	نص التعديل	التعليل
		بالتعويض. وفتح هذا المجال، من شأنه أن يشكل قيدا جديدا على ممارسة الحق في الإضراب، لكون المشغل بإمكانه أن يدلي بأتفه الأشياء لتبرير مطالبته بالتعويض، لاسيما أن المقاولة أو المؤسسة المعنية بالإضراب تلحق بها خسائر كبيرة نتيجة توقف عملية الإنتاج، وهو ما لا يمكن أن يتحمله المضرب.

الفريق الاشتراكي – المعارضة الاتحادية التعديل رقم : 73 رقم النظام : 2310	الباب الثاني : شروط وكيفيات ممارسة حق الإضراب في القطاع الخاص المادة 27	نوع التعديل : نسخ عنوان التعديل : المادة 27 الفقرة 1

النص كما جاء في المشروع	نص التعديل	التعليل
المادة 27 يمنع على الأجراء المضربين احتلال أماكن العمل خلال مدة سريان الإضراب.	~~المادة 27~~ ~~يمنع على الأجراء المضربين احتلال أماكن العمل خلال مدة سريان الإضراب.~~	تبعا للتعليل المقدم بشأن حذف المادة 13 أعلاه، التي نصت على عرقلة حرية العمل خلال مدة سريان الإضراب، يقترح هنا أيضا التأكيد والتنصيص على الطابع السلمي للإضراب ومنع أية أعمال مثل العنف أو تعطيل العمل، التي ترى منظمة العمل الدولية أنها لا تحظى بالحماية القانونية، وهو ما تضمنه نصوص قانونية أخرى. وجدير بالذكر أن لجنة الحريات النقابية بمنظمة العمل الدولية أشارت إلى مشروعية الاعتصام السلمي في أماكن العمل، وتسمح بدعوة غير المضربين للانضمام للإضراب. وبالتالي يتعين نسخ ما تضمنه المشروع في هذا الصدد، حتى

النص كما جاء في المشروع	نص التعديل	التعليل
		لا يكون ذريعة لخرق الحق في الإضراب.

نوع التعديل : تغيير أو تتميم عنوان التعديل : المادة 28 الفقرة 1	الباب الثاني : شروط وكيفيات ممارسة حق الإضراب في القطاع الخاص المادة 28	الفريق الاشتراكي – المعارضة الاتحادية التعديل رقم : 74 رقم النظام : 2311

التعليل	نص التعديل	النص كما جاء في المشروع
رئيس الحكومة خصم في الإضراب، سواء بشكل مباشر أو غير مباشر، لأنه سلطة تنفيذية، إما مديرة للقطاع العام أو وصية على القطاع الخاص، وبالتالي لا ينبغي أن يتحول إلى خصم وحكم في آن واحد، لما يتضمنه هذا المقتضى من اختلال على مستوى مبدأ التوازن في حماية مصالح الأطراف، وهو ما يتطلب تخويل البت فيه للقضاء، باعتباره جهة مستقلة ومحايدة، تماشيا مع توصية المجلس الوطني لحقوق الإنسان. ومن جهة أخرى الحديث عن أزمة وطنية في قانون تنظيمي مبالغ فيه، وغير محددة بدقة، مما يقترح معه التطرق إلى المساس بالنظام العام، (أنظر	المادة 28 يمكن لرئيس الحكومة، في حالة حدوث ~~آفات أو كوارث~~ كارثة طبيعية أو أزمة وطنية، أن يأمر بصفة استثنائية بموجب قرار معلل، بمنع الإضراب أو وقفه لمدة محددة.	المادة 28 يمكن لرئيس الحكومة، في حالة حدوث آفات أو كوارث طبيعية أو أزمة وطنية، أن يأمر بصفة استثنائية بموجب قرار معلل، بمنع الإضراب أو وقفه لمدة محددة.

النص كما جاء في المشروع	نص التعديل	التعليل
		المادة 29 بعده)، والحديث عن المفرد في الكوارث، لأن الكارثة الواحدة بالإمكان أن تكون سببا في وقف الإضراب، بدل انتظار أن تقع عدة كوارث، كما أن مفهومي الكارثة الطبيعية والنظام العام محددين قانونا. والقرار الصادر بمناسبة وقف الإضراب، لا ينبغي أن يصل للمنع، لكونه حق مكفول دستوريا، لا يلغى بمجرد قرار، بل يستوجب وقفه والتوجه نحو البحث عن تسوية للنزاع في إطار العلاقة الشغلية (القضاء في المادة 29 بعده يعلق الإضراب فقط ولا يلغيه).

الفريق الاشتراكي – المعارضة الاتحادية التعديل رقم : 75 رقم النظام : 2312	الباب الثاني : شروط وكيفيات ممارسة حق الإضراب في القطاع الخاص المادة 28	نوع التعديل : تغيير أو تتميم عنوان التعديل : المادة 28 الفقرة 1

النص كما جاء في المشروع	نص التعديل	التعليل
المادة 28 يمكن لرئيس الحكومة، في حالة حدوث آفات أو كوارث طبيعية أو أزمة وطنية، أن يأمر بصفة استثنائية بموجب قرار معلل، بمنع الإضراب أو وقفه لمدة محددة.	المادة 28 يمكن لرئيس الحكومة، في حالة حدوث آفات أو كوارث طبيعية أو **أزمة وطنية وقع تهديد للنظام العام**، أن يأمر بصفة استثنائية بموجب قرار معلل، بمنع الإضراب أو وقفه لمدة محددة	رئيس الحكومة خصم في الإضراب، سواء بشكل مباشر أو غير مباشر، لأنه سلطة تنفيذية، إما مدبرة للقطاع العام أو وصية على القطاع الخاص، وبالتالي لا ينبغي أن يتحول إلى خصم وحكم في آن واحد، لما يتضمنه هذا المقتضى من اختلال على مستوى مبدأ التوازن في حماية مصالح الأطراف، وهو ما يتطلب تخويل البت فيه للقضاء، باعتباره جهة مستقلة ومحايدة، تماشيا مع توصية المجلس الوطني لحقوق الإنسان. ومن جهة أخرى الحديث عن أزمة وطنية في قانون تنظيمي مبالغ فيه، وغير محددة بدقة، مما يقترح معه التطرق إلى المساس بالنظام العام، (أنظر

النص كما جاء في المشروع	نص التعديل	التعليل
		المادة 29 بعده)، والحديث عن المفرد في الكوارث، لأن الكارثة الواحدة بالإمكان أن تكون سببا في وقف الإضراب، بدل انتظار أن تقع عدة كوارث، كما أن مفهومي الكارثة الطبيعية والنظام العام محددين قانونا. والقرار الصادر بمناسبة وقف الإضراب، لا ينبغي أن يصل للمنع، لكونه حق مكفول دستوريا، لا يلغى بمجرد قرار، بل يستوجب وقفه والتوجه نحو البحث عن تسوية للنزاع في إطار العلاقة الشغلية (القضاء في المادة 29 بعده يعلق الإضراب فقط ولا يلغيه).

نوع التعديل : تغيير أو تتميم عنوان التعديل : المادة 28 الفقرة 1	الباب الثاني : شروط وكيفيات ممارسة حق الإضراب في القطاع الخاص المادة 28	الفريق الاشتراكي – المعارضة الاتحادية التعديل رقم : 76 رقم النظام : 2315

النص كما جاء في المشروع	نص التعديل	التعليل
المادة 28 يمكن لرئيس الحكومة، في حالة حدوث آفات أو كوارث طبيعية أو أزمة وطنية، أن يأمر بصفة استثنائية بموجب قرار معلل، بمنع الإضراب أو وقفه لمدة محددة.	المادة 28 يمكن لرئيس الحكومة، في حالة حدوث آفات أو كوارث طبيعية أو أزمة وطنية، أن **يطلب من قاضي المستعجلات بمكان الإعلان عن الإضراب، استصدار** ~~يـأمر بصفة استثنائية بموجب قرار معلل، بمنع الإضراب أو وقفه~~ **بوقفه** لمدة محددة.	رئيس الحكومة خصم في الإضراب، سواء بشكل مباشر أو غير مباشر، لأنه سلطة تنفيذية، إما مدبرة للقطاع العام أو وصية على القطاع الخاص، وبالتالي لا ينبغي أن يتحول إلى خصم وحكم في آن واحد، لما يتضمنه هذا المقتضى من اختلال على مستوى مبدأ التوازن في حماية مصالح الأطراف، وهو ما يتطلب تخويل البت فيه للقضاء، باعتباره جهة مستقلة ومحايدة، تماشيا مع توصية المجلس الوطني لحقوق الإنسان. ومن جهة أخرى الحديث عن أزمة وطنية في قانون تنظيمي مبالغ فيه، وغير محددة بدقة، مما يقترح معه التطرق إلى المساس بالنظام العام، (أنظر

التعليل	نص التعديل	النص كما جاء في المشروع
المادة 29 بعده)، والحديث عن المفرد في الكوارث، لأن الكارثة الواحدة بالإمكان أن تكون سببا في وقف الإضراب، بدل انتظار أن تقع عدة كوارث، كما أن مفهومي الكارثة الطبيعية والنظام العام محددين قانونا. والقرار الصادر بمناسبة وقف الإضراب، لا ينبغي أن يصل للمنع، لكونه حق مكفول دستوريا، لا يلغى بمجرد قرار، بل يستوجب وقفه والتوجه نحو البحث عن تسوية للنزاع في إطار العلاقة الشغلية (القضاء في المادة 29 بعده يعلق الإضراب فقط ولا يلغيه).		

نوع التعديل : نسخ عنوان التعديل : المادة 29 الفقرة 1	الباب الثاني : شروط وكيفيات ممارسة حق الإضراب في القطاع الخاص المادة 29	الفريق الاشتراكي – المعارضة الاتحادية التعديل رقم : 77 رقم النظام : 2320

النص كما جاء في المشروع	نص التعديل	التعليل
المادة 29 يمكن تعليق الإضراب بمقتضى أمر لقاضي المستعجلات بالمحكمة المختصة في حالة ما إذا كانت ممارسته ستؤدي إلى تهديد النظام العام أو وقف تقديم الخدمات الأساسية في حدودها الدنيا، بناء على طلب من رئيس الحكومة وبمبادرة من السلطة الحكومية المكلفة بالداخلية.	~~المادة 29~~ ~~يمكن تعليق الإضراب بمقتضى أمر لقاضي المستعجلات بالمحكمة المختصة في حالة ما إذا كانت ممارسته ستؤدي إلى تهديد النظام العام أو وقف تقديم الخدمات الأساسية في حدودها الدنيا، بناء على طلب من رئيس الحكومة وبمبادرة من السلطة الحكومية المكلفة بالداخلية.~~	حذف هذه المادة لكون تهديد النظام العام تم تنظيمه ضمن التعديل المقدم على المادة 28 أعلاه، كما أن الخدمات المقدمة في إطار المرافق الحيوية مؤطرة بالمادة 34 بعده.

الفريق الاشتراكي – المعارضة الاتحادية التعديل رقم : 78 رقم النظام : 2322	الباب الثالث : شروط وكيفيات ممارسة حق الإضراب في القطاع العام المادة 30	نوع التعديل : تغيير أو تتميم عنوان التعديل : المادة 30 الفقرة 1

النص كما جاء في المشروع	نص التعديل	التعليل
المادة 30 علاوة على الأحكام العامة المنصوص عليها في الباب الأول أعلاه، تطبق أحكام الباب الثاني من هذا القانون التنظيمي على ممارسة حق الإضراب من قبل الأجراء العاملين بالقطاع العام، باستثناء أحكام المواد 8 (الفقرة الثانية) و15 و16 و17 (الفقرة الثانية) و19 و24.	المادة 30 علاوة على الأحكام العامة المنصوص عليها في الباب الأول أعلاه، تطبق أحكام الباب الثاني من هذا القانون التنظيمي على ممارسة حق الإضراب من قبل الأجراء العاملين بالقطاع العام، ~~باستثناء أحكام المواد 8 (الفقرة الثانية) و15 و16 و17 (الفقرة الثانية) و19 و24.~~	يعتبر الجزء الثاني من هذه المادة تضييقا مباشرا على ممارسة الحق في الإضراب، مما يتعين حذفه، على اعتبار أن الفقرة الثانية من المادة 8 اقترح حذفها في تعديل سابق، والمادة 15 تسمح بإمكانية الإعلان عن الإضراب العام في الوظيفة العمومية، أي جميع القطاعات، والمادتين 16 (الفقرة الثانية) و17، تسمحان للتنظيمات النقابية المحلية بممارسة الحق في الإضراب على مستوى مؤسسة محلية، (الجماعات الترابية نموذجا)، في حين المادة 24 تمنع على المشغل أن يقوم، خلال مدة الإضراب، بمناولة أو نقل أو ترحيل أليات وأجهزة وباقي وسائل عمل المقاولة أو المؤسسة كلا أو بعضا، أو

النص كما جاء في المشروع	نص التعديل	التعليل
		استغلالها في غير الأغراض المعدة لها سلفا. والاحتفاظ بهذا المقتضى، تضييق خطير على ممارسة الحق في الإضراب.

الفريق الاشتراكي – المعارضة الاتحادية التعديل رقم : 79 رقم النظام : 2324	الباب الثالث : شروط وكيفيات ممارسة حق الإضراب في القطاع العام المادة 31	نوع التعديل : تغيير أو تتميم عنوان التعديل : المادة 31 الفقرة 1

النص كما جاء في المشروع	نص التعديل	التعليل
المادة 31 يمكن أن يتخذ قرار الإضراب في القطاع العام، وفق الشروط والكيفيات المنصوص عليها في هذا القانون التنظيمي على الصعيد الوطني من قبل الجهاز التداولي المختص لإحدى النقابات الأكثر تمثيلا أو ذات تمثيلية على الصعيد الوطني. يقصد في مدلول هذا القانون التنظيمي .... من أشخاص القانون العام.	المادة 31 يمكن أن يتخذ قرار الإضراب في القطاع العام، وفق الشروط والكيفيات المنصوص عليها في هذا القانون التنظيمي على الصعيد الوطني من قبل الجهاز التداولي المختص لإحدى النقابات الأكثر تمثيلا أو ذات تمثيلية على الصعيد الوطني. **كما يمكن أن يتخذ على المستوى المحلي أو الجهوي، وفق نفس الشروط والكيفيات، من قبل الجهاز التداولي المختص لإحدى النقابات الأكثر تمثيلا أو ذات تمثيلية على الصعيد المحلي أو الجهوي، أو من طرف مجموعة من المهنيين.** يقصد في مدلول هذا القانون التنظيمي .... من أشخاص القانون العام.	تبعا لما تطرق له المجلس الاقتصادي والاجتماعي والبيئي، يقترح في هذا الصدد إضافة مقتضيات خاصة لتنظيم الإضراب في المرافق العمومية المحلية والجهوية، بما يتناسب مع خصوصياتها واحتياجاتها، وذلك لضمان التوازن بين حقوق العاملين والمرتفقين على حد سواء. مع استحضار أن بعض المرافق العمومية المحلية أو الجهوية تتمتع بالشخصية الاعتبارية (الجماعات الترابية نموذجا)، وبالاستقلال المالي والإداري، وأخرى مسيرة بطريقة مستقلة، مما يحتمل معه وجود الحاجة إلى ممارسة الحق في الإضراب على المستوى المحلي أو الجهوي.

الفريق الاشتراكي – المعارضة الاتحادية التعديل رقم : 80 رقم النظام : 2325	الباب الثالث : شروط وكيفيات ممارسة حق الإضراب في القطاع العام المادة 32	نوع التعديل : تغيير أو تتميم عنوان التعديل : المادة 32 الفقرة 1

النص كما جاء في المشروع	نص التعديل	التعليل
المادة 32 يجب على الجهة الداعية إلى الإضراب أن تحيط علما الجهات المشار إليها بعده بقرار الإضراب في أحد المرافق العمومية أو في بعضها أو في جميعها، سبعة(7) أيام على الأقل قبل تاريخ الشروع الفعلي في تنفيذه :	المادة 32 يجب على الجهة الداعية إلى الإضراب أن تحيط علما الجهات المشار إليها بعده بقرار الإضراب في أحد المرافق العمومية أو في بعضها أو في جميعها، سبعة(7) ثلاثة (03) أيام على الأقل قبل تاريخ الشروع الفعلي في تنفيذه :	أجال مبالغ فيها، ولا تأخذ كذلك، بعين الاعتبار الحالات الطارئة أو الخطر الحال، وحالة المطالب الاستعجالية الخاصة بالحقوق وتنفيذ الالتزامات وقضايا الصحة والسلامة. على المستوى الدولي، في ألمانيا 48 ساعة، والبرازيل 48 ساعة، وفرنسا 5 أ أيام...، كما أن منظمة العمل الدولية في إرشاداتها أكدت على وجوب أن لا تكون مدة الإشعار طويلة جدا لكونها تقيد الحق في الإضراب بدون وجه حق. والملاحظ أن هناك قضايا لها أثار أقوى من الإضراب في مؤسسة عمومية، من قبيل المظاهرات بالطرق العمومية، والتجمهر، ورغم ذلك، فالمشرع حدد في الفصل

النص كما جاء في المشروع	نص التعديل	التعليل
		الثاني عشر من ظهير شريف رقم 1.58.377 بشأن التجمعات العمومية، كما وقع تغييره وتتميمه، التصريح المسبق (ثلاثة أيام كاملة على الأقل). ومن جهة ثانية كل الجهات المعنية بالإشعار على مستوى هذه المادة، لها صلة وصل بينها، مما يتعين معه تبسيط مسطرة الإشعار من خلال الاقتصار على إشعار الجهة المعنية بشكل مباشر، وهذه الأخيرة هي التي يتعين عليها إشعار باقي الأطراف، بما في ذلك رئيس الحكومة والسلطات الحكومية المكلفة بالداخلية والوظيفة العمومية والتشغيل، وعامل العمالة أو الإقليم المعني. الابقاء على هذا المقتضى يعتبر تعقيدا لممارسة هذا الحق المخول دستوريا.

الفريق الاشتراكي – المعارضة الاتحادية التعديل رقم : 81 رقم النظام : 2326	الباب الثالث : شروط وكيفيات ممارسة حق الإضراب في القطاع العام المادة 32	نوع التعديل : تغيير أو تتميم عنوان التعديل : المادة 32 الفقرة 1

النص كما جاء في المشروع	نص التعديل	التعليل
المادة 32 يجب على الجهة الداعية إلى الإضراب أن تحيط علما الجهات المشار إليها بعده بقرار الإضراب في أحد المرافق العمومية أو في بعضها أو في جميعها، سبعة(7) أيام على الأقل قبل تاريخ الشروع الفعلي في تنفيذه : - رئيس الحكومة والسلطات الحكومية المكلفة بالداخلية والوظيفة العمومية والتشغيل ؛	المادة 32 يجب على الجهة الداعية إلى الإضراب أن تحيط علما الجهات المشار إليها بعده بقرار الإضراب في أحد المرافق العمومية أو في بعضها أو في جميعها، سبعة(7) أيام على الأقل قبل تاريخ الشروع الفعلي في تنفيذه : - ~~رئيس الحكومة والسلطات الحكومية المكلفة بالداخلية والوظيفة العمومية والتشغيل~~ ؛	أجال مبالغ فيها، ولا تأخذ كذلك، بعين الاعتبار الحالات الطارئة أو الخطر الحال، وحالة المطالب الاستعجالية الخاصة بالحقوق وتنفيذ الالتزامات وقضايا الصحة والسلامة. على المستوى الدولي، في ألمانيا 48 ساعة، والبرازيل 48 ساعة، وفرنسا 5 أ أيام...، كما أن منظمة العمل الدولية في إرشاداتها أكدت على وجوب أن لا تكون مدة الإشعار طويلة جدا لكونها تقيد الحق في الإضراب بدون وجه حق. والملاحظ أن هناك قضايا لها أثار أقوى من الإضراب في مؤسسة عمومية، من قبيل المظاهرات بالطرق العمومية، والتجمهر، ورغم ذلك، فالمشرع حدد في الفصل

النص كما جاء في المشروع	نص التعديل	التعليل
		الثاني عشر من ظهير شريف رقم 1.58.377 بشأن التجمعات العمومية، كما وقع تغييره وتتميمه، التصريح المسبق (ثلاثة أيام كاملة على الأقل). ومن جهة ثانية كل الجهات المعنية بالإشعار على مستوى هذه المادة، لها صلة وصل بينها، مما يتعين معه تبسيط مسطرة الإشعار من خلال الاقتصار على إشعار الجهة المعنية بشكل مباشر، وهذه الأخيرة هي التي يتعين عليها إشعار باقي الأطراف، بما في ذلك رئيس الحكومة والسلطات الحكومية المكلفة بالداخلية والوظيفة العمومية والتشغيل، وعامل العمالة أو الإقليم المعني. الابقاء على هذا المقتضى يعتبر تعقيدا لممارسة هذا الحق المخول دستوريا.

نوع التعديل : تغيير أو تتميم عنوان التعديل : المادة 32 الفقرة 1	الباب الثالث : شروط وكيفيات ممارسة حق الإضراب في القطاع العام المادة 32	الفريق الاشتراكي – المعارضة الاتحادية التعديل رقم : 82 رقم النظام : 2327

التعليل	نص التعديل	النص كما جاء في المشروع
أجال مبالغ فيها، ولا تأخذ كذلك، بعين الاعتبار الحالات الطارئة أو الخطر الحال، وحالة المطالب الاستعجالية الخاصة بالحقوق وتنفيذ الالتزامات وقضايا الصحة والسلامة. على المستوى الدولي، في ألمانيا 48 ساعة، والبرازيل 48 ساعة، وفرنسا 5 أ أيام...، كما أن منظمة العمل الدولية في إرشاداتها أكدت على وجوب أن لا تكون مدة الإشعار طويلة جدا لكونها تقيد الحق في الإضراب بدون وجه حق. والملاحظ أن هناك قضايا لها أثار أقوى من الإضراب في مؤسسة عمومية، من قبيل المظاهرات بالطرق العمومية، والتجمهر، ورغم ذلك، فالمشرع حدد في الفصل	لمادة 32 يجب على الجهة الداعية إلى الإضراب .... : .... ؛ - السلطات الحكومية التابع لها المرفق المعني، أو التي تمارس الوصاية والإشراف عليه إذا تعلق الأمر بمؤسسة أو مقاولة عمومية، وإلى أو مدير المؤسسة أو المقاولة العمومية المعنية، أو وكل مسؤول عن المرفق العمومي المعني ؛	المادة 32 يجب على الجهة الداعية إلى الإضراب .... : .... ؛ - السلطات الحكومية التابع لها المرفق المعني، أو التي تمارس الوصاية والإشراف عليه إذا تعلق الأمر بمؤسسة أو مقاولة عمومية، وإلى مدير المؤسسة أو المقاولة العمومية المعنية، وكل مسؤول عن المرفق العمومي المعني ؛ ....

النص كما جاء في المشروع	نص التعديل	التعليل
		الثاني عشر من ظهير شريف رقم 1.58.377 بشأن التجمعات العمومية، كما وقع تغييره وتتميمه، التصريح المسبق (ثلاثة أيام كاملة على الأقل). ومن جهة ثانية كل الجهات المعنية بالإشعار على مستوى هذه المادة، لها صلة وصل بينها، مما يتعين معه تبسيط مسطرة الإشعار من خلال الاقتصار على إشعار الجهة المعنية بشكل مباشر، وهذه الأخيرة هي التي يتعين عليها إشعار باقي الأطراف، بما في ذلك رئيس الحكومة والسلطات الحكومية المكلفة بالداخلية والوظيفة العمومية والتشغيل، وعامل العمالة أو الإقليم المعني. الابقاء على هذا المقتضى يعتبر تعقيدا لممارسة هذا الحق المخول دستوريا.

نوع التعديل : تغيير أو تتميم عنوان التعديل : المادة 32 الفقرة 1	الباب الثالث : شروط وكيفيات ممارسة حق الإضراب في القطاع العام المادة 32	الفريق الاشتراكي – المعارضة الاتحادية التعديل رقم : 83 رقم النظام : 2329

التعليل	نص التعديل	النص كما جاء في المشروع
أجال مبالغ فيها، ولا تأخذ كذلك، بعين الاعتبار الحالات الطارئة أو الخطر الحال، وحالة المطالب الاستعجالية الخاصة بالحقوق وتنفيذ الالتزامات وقضايا الصحة والسلامة. على المستوى الدولي، في ألمانيا 48 ساعة، والبرازيل 48 ساعة، وفرنسا 5 أ أيام...، كما أن منظمة العمل الدولية في إرشاداتها أكدت على وجوب أن لا تكون مدة الإشعار طويلة جدا لكونها تقيد الحق في الإضراب بدون وجه حق. والملاحظ أن هناك قضايا لها أثار أقوى من الإضراب في مؤسسة عمومية، من قبيل المظاهرات بالطرق العمومية، والتجمهر، ورغم ذلك، فالمشرع حدد في الفصل	المادة 32 يجب على الجهة الداعية إلى الإضراب.......................... : .... - ~~عامل العمالة أو الإقليم المعني.~~ **- أو ممثل المصالح الجهوية أو المحلية اللاممركزة، إذا تعلق الأمر بمؤسسة أو مقاولة عمومية ذات طبيعة جهوية أو محلية.**	المادة 32 يجب على الجهة الداعية إلى الإضراب........................ : .... - عامل العمالة أو الإقليم المعني.

النص كما جاء في المشروع	نص التعديل	التعليل
		الثاني عشر من ظهير شريف رقم 1.58.377 بشأن التجمعات العمومية، كما وقع تغييره وتتميمه، التصريح المسبق (ثلاثة أيام كاملة على الأقل). ومن جهة ثانية كل الجهات المعنية بالإشعار على مستوى هذه المادة، لها صلة وصل بينها، مما يتعين معه تبسيط مسطرة الإشعار من خلال الاقتصار على إشعار الجهة المعنية بشكل مباشر، وهذه الأخيرة هي التي يتعين عليها إشعار باقي الأطراف، بما في ذلك رئيس الحكومة والسلطات الحكومية المكلفة بالداخلية والوظيفة العمومية والتشغيل، وعامل العمالة أو الإقليم المعني. الابقاء على هذا المقتضى يعتبر تعقيدا لممارسة هذا الحق المخول دستوريا.

نوع التعديل : تغيير أو تتميم عنوان التعديل : المادة 33 الفقرة 1	الباب الثالث : شروط وكيفيات ممارسة حق الإضراب في القطاع العام المادة 33	الفريق الاشتراكي – المعارضة الاتحادية التعديل رقم : 84 رقم النظام : 2413

النص كما جاء في المشروع	نص التعديل	التعليل
المادة 33 لا يمكن للفئات التالية ممارسة حق الإضراب : - القضاة وقضاة المحاكم المالية ؛ -.............	المادة 33 لا يمكن للفئات التالية ممارسة حق الإضراب : - القضاة ~~وقضاة المحاكم المالية~~ ؛ -.............	من جهة أولى أكد المجلس الاقتصادي والاجتماعي والبيئي على أنه يتعين تضييق هذا النص بهدف عدم حرمان الموظفين العموميين من حقهم في الإضراب، وذلك بما يتوافق مع توجهات منظمة العمل الدولية، والتجارب المقارنة الفضلى، التي تحصر المنع في حملة السلاح، الوظائف الممنوعة بموجب أنظمتها الخاصة. ومن جهة ثانية أوصى المجلس الوطني لحقوق الإنسان على حصر لائحة الفئات التي لا يحق لها ممارسة حق الإضراب بما يتلاءم مع مبادئ منظمة العمل الدولية ونقل بعضهم إلى الفئات التي تستلزم الحد الأدنى

النص كما جاء في المشروع	نص التعديل	التعليل
		من الخدمة وتمتيعهم بالضمانات البديلة للتفاوض الجماعي تعويضا لهم عن هذا القيد، كما دعا إلى عدم مد المنع إلى كافة الوزارات، وجعله مقتصرا فقط على من يتحملون مسؤوليات باسم الدولة. ومن جهة ثالثة جاء في قرار المحكمة الدستورية عدد 238/24 وتاريخ 10 يونيو 2024 "حيث إنه، لئن كانت المادة 23 من القانون التنظيمي المتعلق بالأحزاب السياسية تمنع رجال السلطة وأعوانها، وكذا الأشخاص الذين لا يمكنهم ممارسة الحق النقابي، عملا بالمرسوم رقم 2.57.1465 الصادر في 15 من رجب 1377 (5 فبراير 1958) في شأن ممارسة الموظفين الحق النقابي كما وقع تغييره بالمرسوم الملكي رقم 010.66 بتاريخ 27 من جمادى الآخرة 1386 (12

التعليل	نص التعديل	النص كما جاء في المشروع
أكتوبر 1966)، وأن المادة 66 من القانون التنظيمي المذكور تحدد العقوبات الخاصة بالمخالفين لمقتضيات المادة 23 سالفة الذكر، فإنه، يؤخذ من الفصل الرابع من المرسوم المذكور، أن المنع من ممارسة الحق النقابي يقتصر على حاملي السلاح، وهي الفئة التي لا يندرج ضمنها المطعون في أهليته، وأنه يستنتج من أوراق الملف ومستنداته ولاسيما كتاب السيد والي جهة فاس - مكناس عامل عمالة فاس، المسجل بالأمانة العامة لهذه المحكمة في 7 يونيو 2024، أن السيد (م ـ ك) كان يمارس مهامه في إطار "متصرف ممتاز تابع لوزارة الداخلية" (عمالة فاس)، ولم تسند إليه وقت ترشيحه لانتخابات أعضاء مجلس النواب يوم 8 سبتمبر 2021 أي مهمة من مهام هيئة رجال السلطة، المنصوص عليها في الظهير الشريف رقم 1.08.67		

النص كما جاء في المشروع	نص التعديل	التعليل
		الصادر في 27 من رجب 1429(31 يوليو 2008)، مما يبقى معه الدفع بخرق المادة 23 المذكورة أعلاه غير مؤسّس".

النص كما جاء في المشروع	نص التعديل	التعليل
المادة 33 لا يمكن للفئات التالية ممارسة حق الإضراب : -......... ؛ - رجال وأعوان ومساعدو السلطة، وجميع فئات الموظفين العاملين بوزارة الداخلية ؛	المادة 33 لا يمكن للفئات التالية ممارسة حق الإضراب : -......... ؛ - رجال وأعوان ~~ومساعدو~~ السلطة، وجميع فئات الموظفين العاملين بوزارة الداخلية ؛	من جهة أولى أكد المجلس الاقتصادي والاجتماعي والبيئي على أنه يتعين تضييق هذا النص بهدف عدم حرمان الموظفين العموميين من حقهم في الإضراب، وذلك بما يتوافق مع توجهات منظمة العمل الدولية، والتجارب المقارنة الفضلى، التي تحصر المنع في حملة السلاح، الوظائف الممنوعة بموجب أنظمتها الخاصة. ومن جهة ثانية أوصى المجلس الوطني لحقوق الإنسان على حصر لائحة الفئات التي لا يحق لها ممارسة حق الإضراب بما يتلاءم مع مبادئ منظمة العمل الدولية ونقل بعضهم إلى الفئات التي تستلزم الحد الأدنى

النص كما جاء في المشروع	نص التعديل	التعليل
		من الخدمة وتمتيعهم بالضمانات البديلة للتفاوض الجماعي تعويضا لهم عن هذا القيد، كما دعا إلى عدم مد المنع إلى كافة الوزارات، وجعله مقتصرا فقط على من يتحملون مسؤوليات باسم الدولة. ومن جهة ثالثة جاء في قرار المحكمة الدستورية عدد 238/24 وتاريخ 10 يونيو 2024 "حيث إنه، لئن كانت المادة 23 من القانون التنظيمي المتعلق بالأحزاب السياسية تمنع رجال السلطة وأعوانها، وكذا الأشخاص الذين لا يمكنهم ممارسة الحق النقابي، عملا بالمرسوم رقم 2.57.1465 الصادر في 15 من رجب 1377 (5 فبراير 1958) في شأن ممارسة الموظفين الحق النقابي كما وقع تغييره بالمرسوم الملكي رقم 010.66 بتاريخ 27 من جمادى الآخرة 1386 (12

النص كما جاء في المشروع	نص التعديل	التعليل
		أكتوبر 1966)، وأن المادة 66 من القانون التنظيمي المذكور تحدد العقوبات الخاصة بالمخالفين لمقتضيات المادة 23 سالفة الذكر، فإنه، يؤخذ من الفصل الرابع من المرسوم المذكور، أن المنع من ممارسة الحق النقابي يقتصر على حاملي السلاح، وهي الفئة التي لا يندرج ضمنها المطعون في أهليته، وأنه يستنتج من أوراق الملف ومستنداته ولاسيما كتاب السيد والي جهة فاس - مكناس عامل عمالة فاس، المسجل بالأمانة العامة لهذه المحكمة في 7 يونيو 2024، أن السيد (م ـ ك) كان يمارس مهامه في إطار "متصرف ممتاز تابع لوزارة الداخلية" (عمالة فاس)، ولم تسند إليه وقت ترشيحه لانتخابات أعضاء مجلس النواب يوم 8 سبتمبر 2021 أي مهمة من مهام هيئة رجال السلطة، المنصوص عليها في الظهير الشريف رقم 1.08.67

النص كما جاء في المشروع	نص التعديل	التعليل
		الصادر في 27 من رجب 1429(31 يوليو 2008)، مما يبقى معه الدفع بخرق المادة 23 المذكورة أعلاه غير مؤسَس".

الفريق الاشتراكي – المعارضة الاتحادية التعديل رقم : 86 رقم النظام : 2415	الباب الثالث : شروط وكيفيات ممارسة حق الإضراب في القطاع العام المادة 33	نوع التعديل : تغيير أو تتميم عنوان التعديل : المادة 33 الفقرة 1

النص كما جاء في المشروع	نص التعديل	التعليل
المادة 33 لا يمكن للفئات التالية ممارسة حق الإضراب : -.......... ؛ - رجال وأعوان ومساعدو السلطة، وجميع فئات الموظفين العاملين بوزراة الداخلية ؛	المادة 33 المادة 33 لا يمكن للفئات التالية ممارسة حق الإضراب : -.......... ؛ - رجال وأعوان ومساعدو السلطة، ~~وجميع فئات الموظفين العاملين~~ بوزراة الداخلية ؛	من جهة أولى أكد المجلس الاقتصادي والاجتماعي والبيئي على أنه يتعين تضييق هذا النص بهدف عدم حرمان الموظفين العموميين من حقهم في الإضراب، وذلك بما يتوافق مع توجهات منظمة العمل الدولية، والتجارب المقارنة الفضلى، التي تحصر المنع في حملة السلاح، الوظائف الممنوعة بموجب أنظمتها الخاصة. ومن جهة ثانية أوصى المجلس الوطني لحقوق الإنسان على حصر لائحة الفئات التي لا يحق لها ممارسة حق الإضراب بما يتلاءم مع مبادئ منظمة العمل الدولية ونقل بعضهم إلى الفئات التي تستلزم الحد الأدنى

النص كما جاء في المشروع	نص التعديل	التعليل
		من الخدمة وتمتيعهم بالضمانات البديلة للتفاوض الجماعي تعويضا لهم عن هذا القيد، كما دعا إلى عدم مد المنع إلى كافة الوزارات، وجعله مقتصرا فقط على من يتحملون مسؤوليات باسم الدولة. ومن جهة ثالثة جاء في قرار المحكمة الدستورية عدد 238/24 وتاريخ 10 يونيو 2024 "حيث إنه، لئن كانت المادة 23 من القانون التنظيمي المتعلق بالأحزاب السياسية تمنع رجال السلطة وأعوانها، وكذا الأشخاص الذين لا يمكنهم ممارسة الحق النقابي، عملا بالمرسوم رقم 2.57.1465 الصادر في 15 من رجب 1377 (5 فبراير 1958) في شأن ممارسة الموظفين الحق النقابي كما وقع تغييره بالمرسوم الملكي رقم 010.66 بتاريخ 27 من جمادى الأخرة 1386 (12

النص كما جاء في المشروع	نص التعديل	التعليل
		أكتوبر 1966)، وأن المادة 66 من القانون التنظيمي المذكور تحدد العقوبات الخاصة بالمخالفين لمقتضيات المادة 23 سالفة الذكر، فإنه، يؤخذ من الفصل الرابع من المرسوم المذكور، أن المنع من ممارسة الحق النقابي يقتصر على حاملي السلاح، وهي الفئة التي لا يندرج ضمنها المطعون في أهليته، وأنه يستنتج من أوراق الملف ومستنداته ولاسيما كتاب السيد والي جهة فاس - مكناس عامل عمالة فاس، المسجل بالأمانة العامة لهذه المحكمة في 7 يونيو 2024، أن السيد (م ـ ك) كان يمارس مهامه في إطار "متصرف ممتاز تابع لوزارة الداخلية" (عمالة فاس)، ولم تسند إليه وقت ترشيحه لانتخابات أعضاء مجلس النواب يوم 8 سبتمبر 2021 أي مهمة من مهام هيئة رجال السلطة، المنصوص عليها في الظهير الشريف رقم 1.08.67

النص كما جاء في المشروع	نص التعديل	التعليل
		الصادر في 27 من رجب 1429(31 يوليو 2008)، مما يبقى معه الدفع بخرق المادة 23 المذكورة أعلاه غير مؤسّس".

نوع التعديل : تغيير أو تتميم عنوان التعديل : المادة 33 الفقرة 1	الباب الثالث : شروط وكيفيات ممارسة حق الإضراب في القطاع العام المادة 33	الفريق الاشتراكي – المعارضة الاتحادية التعديل رقم : 87 رقم النظام : 2416

التعليل	نص التعديل	النص كما جاء في المشروع
من جهة أولى أكد المجلس الاقتصادي والاجتماعي والبيئي على أنه يتعين تضييق هذا النص بهدف عدم حرمان الموظفين العموميين من حقهم في الإضراب، وذلك بما يتوافق مع توجهات منظمة العمل الدولية، والتجارب المقارنة الفضلى، التي تحصر المنع في حملة السلاح، الوظائف الممنوعة بموجب أنظمتها الخاصة. ومن جهة ثانية أوصى المجلس الوطني لحقوق الإنسان على حصر لائحة الفئات التي لا يحق لها ممارسة حق الإضراب بما يتلاءم مع مبادئ منظمة العمل الدولية ونقل بعضهم إلى الفئات التي تستلزم الحد الأدنى	المادة 33 لا يمكن للفئات التالية ممارسة حق الإضراب : - ......؛ - موظفو وأعوان إدارة الجمارك والضرائب غير المباشرة **حاملو السلاح**؛	المادة 33 لا يمكن للفئات التالية ممارسة حق الإضراب : - ......؛ - موظفو وأعوان إدارة الجمارك والضرائب غير المباشرة ؛ ....

النص كما جاء في المشروع	نص التعديل	التعليل
		من الخدمة وتمتيعهم بالضمانات البديلة للتفاوض الجماعي تعويضا لهم عن هذا القيد، كما دعا إلى عدم مد المنع إلى كافة الوزارات، وجعله مقتصرا فقط على من يتحملون مسؤوليات باسم الدولة. ومن جهة ثالثة جاء في قرار المحكمة الدستورية عدد 238/24 وتاريخ 10 يونيو 2024 "حيث إنه، لئن كانت المادة 23 من القانون التنظيمي المتعلق بالأحزاب السياسية تمنع رجال السلطة وأعوانها، وكذا الأشخاص الذين لا يمكنهم ممارسة الحق النقابي، عملا بالمرسوم رقم 2.57.1465 الصادر في 15 من رجب 1377 (5 فبراير 1958) في شأن ممارسة الموظفين الحق النقابي كما وقع تغييره بالمرسوم الملكي رقم 010.66 بتاريخ 27 من جمادى الأخرة 1386 (12

النص كما جاء في المشروع	نص التعديل	التعليل
		أكتوبر 1966)، وأن المادة 66 من القانون التنظيمي المذكور تحدد العقوبات الخاصة بالمخالفين لمقتضيات المادة 23 سالفة الذكر، فإنه، يؤخذ من الفصل الرابع من المرسوم المذكور، أن المنع من ممارسة الحق النقابي يقتصر على حاملي السلاح، وهي الفئة التي لا يندرج ضمنها المطعون في أهليته، وأنه يستنتج من أوراق الملف ومستنداته ولاسيما كتاب السيد والي جهة فاس - مكناس عامل عمالة فاس، المسجل بالأمانة العامة لهذه المحكمة في 7 يونيو 2024، أن السيد (م ـ ك) كان يمارس مهامه في إطار "متصرف ممتاز تابع لوزارة الداخلية" (عمالة فاس)، ولم تسند إليه وقت ترشيحه لانتخابات أعضاء مجلس النواب يوم 8 سبتمبر 2021 أي مهمة من مهام هيئة رجال السلطة، المنصوص عليها في الظهير الشريف رقم 1.08.67

النص كما جاء في المشروع	نص التعديل	التعليل
		الصادر في 27 من رجب 1429(31 يوليو 2008)، مما يبقى معه الدفع بخرق المادة 23 المذكورة أعلاه غير مؤسّس".

نوع التعديل : تغيير أو تتميم عنوان التعديل : المادة 33 الفقرة 1	الباب الثالث : شروط وكيفيات ممارسة حق الإضراب في القطاع العام المادة 33	الفريق الاشتراكي – المعارضة الاتحادية التعديل رقم : 88 رقم النظام : 2418

التعليل	نص التعديل	النص كما جاء في المشروع
من جهة أولى أكد المجلس الاقتصادي والاجتماعي والبيئي على أنه يتعين تضييق هذا النص بهدف عدم حرمان الموظفين العموميين من حقهم في الإضراب، وذلك بما يتوافق مع توجهات منظمة العمل الدولية، والتجارب المقارنة الفضلى، التي تحصر المنع في حملة السلاح، الوظائف الممنوعة بموجب أنظمتها الخاصة. ومن جهة ثانية أوصى المجلس الوطني لحقوق الإنسان على حصر لائحة الفئات التي لا يحق لها ممارسة حق الإضراب بما يتلاءم مع مبادئ منظمة العمل الدولية ونقل بعضهم إلى الفئات التي تستلزم الحد الأدنى	المادة 33 لا يمكن للفئات التالية ممارسة حق الإضراب : - ...... - موظفو وأعوان إدارة السجون وإعادة الإدماج حاملو السلاح ؛	المادة 33 لا يمكن للفئات التالية ممارسة حق الإضراب : - ...... - موظفو وأعوان إدارة السجون وإعادة الإدماج ؛ ....

النص كما جاء في المشروع	نص التعديل	التعليل
		من الخدمة وتمتيعهم بالضمانات البديلة للتفاوض الجماعي تعويضا لهم عن هذا القيد، كما دعا إلى عدم مد المنع إلى كافة الوزارات، وجعله مقتصرا فقط على من يتحملون مسؤوليات باسم الدولة. ومن جهة ثالثة جاء في قرار المحكمة الدستورية عدد 238/24 وتاريخ 10 يونيو 2024 "حيث إنه، لئن كانت المادة 23 من القانون التنظيمي المتعلق بالأحزاب السياسية تمنع رجال السلطة وأعوانها، وكذا الأشخاص الذين لا يمكنهم ممارسة الحق النقابي، عملا بالمرسوم رقم 2.57.1465 الصادر في 15 من رجب 1377 (5 فبراير 1958) في شأن ممارسة الموظفين الحق النقابي كما وقع تغييره بالمرسوم الملكي رقم 010.66 بتاريخ 27 من جمادى الأخرة 1386 (12

النص كما جاء في المشروع	نص التعديل	التعليل
		أكتوبر 1966)، وأن المادة 66 من القانون التنظيمي المذكور تحدد العقوبات الخاصة بالمخالفين لمقتضيات المادة 23 سالفة الذكر، فإنه، يؤخذ من الفصل الرابع من المرسوم المذكور، أن المنع من ممارسة الحق النقابي يقتصر على حاملي السلاح، وهي الفئة التي لا يندرج ضمنها المطعون في أهليته، وأنه يستنتج من أوراق الملف ومستنداته ولاسيما كتاب السيد والي جهة فاس - مكناس عامل عمالة فاس، المسجل بالأمانة العامة لهذه المحكمة في 7 يونيو 2024، أن السيد (م ـ ك) كان يمارس مهامه في إطار "متصرف ممتاز تابع لوزارة الداخلية" (عمالة فاس)، ولم تسند إليه وقت ترشيحه لانتخابات أعضاء مجلس النواب يوم 8 سبتمبر 2021 أي مهمة من مهام هيئة رجال السلطة، المنصوص عليها في الظهير الشريف رقم 1.08.67

النص كما جاء في المشروع	نص التعديل	التعليل
		الصادر في 27 من رجب 1429(31 يوليو 2008)، مما يبقى معه الدفع بخرق المادة 23 المذكورة أعلاه غير مؤسّس".

الفريق الاشتراكي – المعارضة الاتحادية التعديل رقم : 89 رقم النظام : 2422	الباب الثالث : شروط وكيفيات ممارسة حق الإضراب في القطاع العام المادة 33	نوع التعديل : تغيير أو تتميم عنوان التعديل : المادة 33 الفقرة 1

النص كما جاء في المشروع	نص التعديل	التعليل
المادة 33 لا يمكن للفئات التالية ممارسة حق الإضراب : ....؛ كما لا يمكن للأشخاص الآتي ذكرهم ممارسة حق الإضراب : - الأشخاص الذين يتم تكليفهم بضمان حد أدنى من الخدمة ؛ - الأشخاص الذين يتم تكليفهم بالسهر على الصحة والسلامة المهنية بأماكن العمل أثناء فترة سريان الإضراب.	المادة 33 لا يمكن للفئات التالية ممارسة حق الإضراب : ....؛ ~~كما لا يمكن للأشخاص الآتي ذكرهم ممارسة حق الإضراب :~~ ~~- الأشخاص الذين يتم تكليفهم بضمان حد أدنى من الخدمة ؛~~ ~~- الأشخاص الذين يتم تكليفهم بالسهر على الصحة والسلامة المهنية بأماكن العمل أثناء فترة سريان الإضراب.~~	من جهة أولى أكد المجلس الاقتصادي والاجتماعي والبيئي على أنه يتعين تضييق هذا النص بهدف عدم حرمان الموظفين العموميين من حقهم في الإضراب، وذلك بما يتوافق مع توجهات منظمة العمل الدولية، والتجارب المقارنة الفضلى، التي تحصر المنع في حملة السلاح، الوظائف الممنوعة بموجب أنظمتها الخاصة. ومن جهة ثانية أوصى المجلس الوطني لحقوق الإنسان على حصر لائحة الفئات التي لا يحق لها ممارسة حق الإضراب بما يتلاءم مع مبادئ منظمة العمل الدولية ونقل بعضهم إلى الفئات التي تستلزم الحد الأدنى من الخدمة وتمتيعهم

النص كما جاء في المشروع	نص التعديل	التعليل
		بالضمانات البديلة للتفاوض الجماعي تعويضا لهم عن هذا القيد، كما دعا إلى عدم مد المنع إلى كافة الوزارات، وجعله مقتصرا فقط على من يتحملون مسؤوليات باسم الدولة. ومن جهة ثالثة جاء في قرار المحكمة الدستورية عدد 238/24 وتاريخ 10 يونيو 2024 "حيث إنه، لئن كانت المادة 23 من القانون التنظيمي المتعلق بالأحزاب السياسية تمنع رجال السلطة وأعوانها، وكذا الأشخاص الذين لا يمكنهم ممارسة الحق النقابي، عملا بالمرسوم رقم 2.57.1465 الصادر في 15 من رجب 1377 (5 فبراير 1958) في شأن ممارسة الموظفين الحق النقابي كما وقع تغييره بالمرسوم الملكي رقم 010.66 بتاريخ 27 من جمادى الأخرة 1386 (12 أكتوبر 1966)، وأن المادة 66 من القانون التنظيمي المذكور تحدد العقوبات

التعليل	نص التعديل	النص كما جاء في المشروع
الخاصة بالمخالفين لمقتضيات المادة 23 سالفة الذكر، فإنه، يؤخذ من الفصل الرابع من المرسوم المذكور، أن المنع من ممارسة الحق النقابي يقتصر على حاملي السلاح، وهي الفئة التي لا يندرج ضمنها المطعون في أهليته، وأنه يستنتج من أوراق الملف ومستنداته ولاسيما كتاب السيد والي جهة فاس - مكناس عامل عمالة فاس، المسجل بالأمانة العامة لهذه المحكمة في 7 يونيو 2024، أن السيد (م ـ ك) كان يمارس مهامه في إطار "متصرف ممتاز تابع لوزارة الداخلية" (عمالة فاس)، ولم تسند إليه وقت ترشيحه لانتخابات أعضاء مجلس النواب يوم 8 سبتمبر 2021 أي مهمة من مهام هيئة رجال السلطة، المنصوص عليها في الظهير الشريف رقم 1.08.67 الصادر في 27 من رجب 1429(31 يوليو 2008)، مما يبقى معه الدفع بخرق المادة		

التعليل	نص التعديل	النص كما جاء في المشروع
23 المذكورة أعلاه غير مؤسّس".		

الفريق الاشتراكي – المعارضة الاتحادية التعديل رقم : 90 رقم النظام : 2426	الباب الرابع : أحكام خاصة بالإضراب في المرافق الحيوية المادة 34	نوع التعديل : تغيير أو تتميم عنوان التعديل : المادة 34 الفقرة 1

النص كما جاء في المشروع	نص التعديل	التعليل
المادة 34 يمارس حق الإضراب في المرافق الحيوية طبقا للشروط والكيفيات المنصوص عليها في هذا القانون التنظيمي، شريطة توفير حد أدنى من الخدمة في هذه المرافق، ولا سيما منها : - المؤسسات الصحية ؛ - المحاكم بمختلف أصنافها ودرجاتها ؛ - مرافق الأرصاد الجوية ؛ - مرافق النقل السككي ؛ - قطاعات النقل البري بمختلف أصنافه ؛ - شركات الاتصال السمعي البصري العمومي ؛ - شركات صناعة وتوزيع الأدوية، وشركات إنتاج وتوزيع مادة الأوكسجين ذات الاستعمال الطبي ؛	المادة 34 يمارس حق الإضراب في المرافق الحيوية طبقا للشروط والكيفيات المنصوص عليها في هذا القانون التنظيمي، شريطة توفير حد أدنى من الخدمة في هذه المرافق، ~~ولا سيما منها~~ : - ~~المؤسسات الصحية ؛~~ ~~- المحاكم بمختلف أصنافها ودرجاتها ؛~~ ~~- مرافق الأرصاد الجوية ؛~~ ~~- مرافق النقل السككي ؛~~ ~~- قطاعات النقل البري بمختلف أصنافه ؛~~ ~~- شركات الاتصال السمعي البصري العمومي ؛~~ ~~- شركات صناعة وتوزيع الأدوية، وشركات إنتاج وتوزيع مادة الأوكسجين ذات الاستعمال الطبي ؛~~	تتميم اللائحة بقانون من شأنه أن يحرم العديد من الأجراء من ممارسة حقهم المضمون في الإضراب مع كل توسيع جديد. القول بتسارع وتطور البنيات الصناعية والأنماط المهنية الجديدة، ليس بمبرر للإحالة على قانون، ولا يمكن أن تطرأ عليه تغييرات أكثر مما طرأ على القانون التنظيمي رقم 02.12 المتعلق بالتعيين في المناصب العليا تطبيقا لأحكام الفصلين 49 و92 من الدستور (II تعديل). والحال أن بلادنا راكمت مكتسبات هامة على مستوى تدبير الإضراب في القطاعين العام والخاص. وقد أوصى المجلس الوطني لحقوق الإنسان على مأسسة

النص كما جاء في المشروع	نص التعديل	التعليل
- مصالح المراقبة الصحية في الحدود والمطارات والموانئ ؛ - المصالح البيطرية ؛ - مرافق إنتاج وتوزيع الماء والكهرباء ؛ - مرافق إنتاج وتوزيع المواد الطاقية ؛ - مرافق التطهير السائل والصلب ؛ - مرافق جمع النفايات بجميع أصنافها.	~~- مصالح المراقبة الصحية في الحدود والمطارات والموانئ ؛~~ ~~- المصالح البيطرية ؛~~ ~~- مرافق إنتاج وتوزيع الماء والكهرباء ؛~~ ~~- مرافق إنتاج وتوزيع المواد الطاقية ؛~~ ~~- مرافق التطهير السائل والصلب ؛~~ ~~- مرافق جمع النفايات بجميع أصنافها~~.	الحوار الاجتماعي وتشجيع المفاوضة الجماعية وإبرام اتفاقية الشغل الجماعية داخل المقاولات لمعالجة الإشكالات المتعلقة بتحديد معايير الحد الأدنى للخدمة، مع مراعاة الخصوصيات؛ وكذا تحديد كيفيات تنظيم المرافق الحيوية بالتفصيل بما في ذلك نطاق ومدة الخدمة في نص من درجة أدنى أو في الاتفاقيات الجماعية، بشكل سابق عن ممارسة الإضراب، وينبغي أن يكون واضحا وقابلا للتطبيق. كما أوصى ذات المجلس بحذف المقتضى المتعلق بتدخل السلطات المحلية في تحديد الحد الأدنى من الخدمة. والملاحظ أن التنصيص توفير حد أدنى في معظم القطاعات يجعل ممارسة الإضراب غير ذي جدوى، مما يتعين معه الحد من هذه القضايا، حتى يتم التجاوب من طرف المشغل مع الجهة الداعية للإضراب ومعالجة ملفها المطلبي،

النص كما جاء في المشروع	نص التعديل	التعليل
		فتوفير حد أدنى من الخدمة في معظم المرافق وأجرأة مبدأ الأجر مقابل العمل، يعني بشكل مباشر القضاء على هذا الحق الدستوري.

الفريق الاشتراكي – المعارضة الاتحادية التعديل رقم : 91 رقم النظام : 2429	الباب الرابع : أحكام خاصة بالإضراب في المرافق الحيوية المادة 34	نوع التعديل : تغيير أو تتميم عنوان التعديل : المادة 34 الفقرة 1

النص كما جاء في المشروع	نص التعديل	التعليل
المادة 34 يمارس حق الإضراب .... : ....؛ يحدد اتفاق يبرم بين الجهة الداعية	المادة 34 يمارس حق الإضراب .... : ....؛ **تحدد المرافق الحيوية بإتفاق سابق عن ممارسة الإضراب، بين الأطراف، يتضمن معايير الحد الأدنى للخدمة، وكيفيات تنظيمها، بما في ذلك نطاقها ومدتها.** يحدد اتفاق يبرم بين الجهة الداعية	تتميم اللائحة بقانون من شأنه أن يحرم العديد من الأجراء من ممارسة حقهم المضمون في الإضراب مع كل توسيع جديد. القول بتسارع وتطور البنيات الصناعية والأنماط المهنية الجديدة، ليس بمبرر للإحالة على قانون، ولا يمكن أن تطرأ عليه تغييرات أكثر مما طرأ على القانون التنظيمي رقم 02.12 المتعلق بالتعيين في المناصب العليا تطبيقا لأحكام الفصلين 49 و92 من الدستور (11 تعديل). والحال أن بلادنا راكمت مكتسبات هامة على مستوى تدبير الإضراب في القطاعين العام والخاص. وقد أوصى المجلس الوطني لحقوق الإنسان على مأسسة

النص كما جاء في المشروع	نص التعديل	التعليل
		الحوار الاجتماعي وتشجيع المفاوضة الجماعية وإبرام اتفاقية الشغل الجماعية داخل المقاولات لمعالجة الإشكالات المتعلقة بتحديد معايير الحد الأدنى للخدمة، مع مراعاة الخصوصيات؛ وكذا تحديد كيفيات تنظيم المرافق الحيوية بالتفصيل بما في ذلك نطاق ومدة الخدمة في نص من درجة أدنى أو في الاتفاقيات الجماعية، بشكل سابق عن ممارسة الإضراب، وينبغي أن يكون واضحا وقابلا للتطبيق. كما أوصى ذات المجلس بحذف المقتضى المتعلق بتدخل السلطات المحلية في تحديد الحد الأدنى من الخدمة. والملاحظ أن التنصيص توفير حد أدنى في معظم القطاعات يجعل ممارسة الإضراب غير ذي جدوى، مما يتعين معه الحد من هذه القضايا، حتى يتم التجاوب من طرف المشغل مع الجهة الداعية للإضراب ومعالجة ملفها المطلبي،

النص كما جاء في المشروع	نص التعديل	التعليل
		فتوفير حد أدنى من الخدمة في معظم المرافق وأجرأة مبدأ الأجر مقابل العمل، يعني بشكل مباشر القضاء على هذا الحق الدستوري.

الفريق الاشتراكي – المعارضة الاتحادية التعديل رقم : 92 رقم النظام : 2432	الباب الرابع : أحكام خاصة بالإضراب في المرافق الحيوية المادة 34	نوع التعديل : تغيير أو تتميم عنوان التعديل : المادة 34 الفقرة 1

النص كما جاء في المشروع	نص التعديل	التعليل
المادة 34 يمارس حق الإضراب .... : .... يحدد اتفاق يبرم بين الجهة الداعية إلى الإضراب والمشغل المعني، بمساهمة السلطة أو السلطات الإدارية المحلية المختصة، عند الاقتضاء، الحد الأدنى من الخدمة الواجب تأمينها في المرافق المذكورة، وكذا الأجراء المكلفين بتوفيرها.	المادة 34 يمارس حق الإضراب .... : .... ~~يحدد اتفاق يبرم بين الجهة الداعية إلى الإضراب والمشغل المعني، بمساهمة السلطة أو السلطات الإدارية المحلية المختصة، عند الاقتضاء، الحد الأدنى من الخدمة الواجب تأمينها في المرافق المذكورة، وكذا الأجراء المكلفين بتوفيرها.~~	تتميم اللائحة بقانون من شأنه أن يحرم العديد من الأجراء من ممارسة حقهم المضمون في الإضراب مع كل توسيع جديد. القول بتسارع وتطور البنيات الصناعية والأنماط المهنية الجديدة، ليس بمبرر للإحالة على قانون، ولا يمكن أن تطرأ عليه تغييرات أكثر مما طرأ على القانون التنظيمي رقم 02.12 المتعلق بالتعيين في المناصب العليا تطبيقا لأحكام الفصلين 49 و92 من الدستور (ll تعديل). والحال أن بلادنا راكمت مكتسبات هامة على مستوى تدبير الإضراب في القطاعين العام والخاص. وقد أوصى المجلس الوطني لحقوق الإنسان على مأسسة

النص كما جاء في المشروع	نص التعديل	التعليل
		الحوار الاجتماعي وتشجيع المفاوضة الجماعية وإبرام اتفاقية الشغل الجماعية داخل المقاولات لمعالجة الإشكالات المتعلقة بتحديد معايير الحد الأدنى للخدمة، مع مراعاة الخصوصيات؛ وكذا تحديد كيفيات تنظيم المرافق الحيوية بالتفصيل بما في ذلك نطاق ومدة الخدمة في نص من درجة أدنى أو في الاتفاقيات الجماعية، بشكل سابق عن ممارسة الإضراب، وينبغي أن يكون واضحا وقابلا للتطبيق. كما أوصى ذات المجلس بحذف المقتضى المتعلق بتدخل السلطات المحلية في تحديد الحد الأدنى من الخدمة. والملاحظ أن التنصيص توفير حد أدنى في معظم القطاعات يجعل ممارسة الإضراب غير ذي جدوى، مما يتعين معه الحد من هذه القضايا، حتى يتم التجاوب من طرف المشغل مع الجهة الداعية للإضراب ومعالجة ملفها المطلبي،

النص كما جاء في المشروع	نص التعديل	التعليل
		فتوفير حد أدنى من الخدمة في معظم المرافق وأجرأة مبدأ الأجر مقابل العمل، يعني بشكل مباشر القضاء على هذا الحق الدستوري.

الفريق الاشتراكي – المعارضة الاتحادية
التعديل رقم : 93
رقم النظام : 2435

الباب الرابع : أحكام خاصة بالإضراب في المرافق الحيوية
المادة 34

نوع التعديل : تغيير أو تتميم
عنوان التعديل : المادة 34
الفقرة 1

النص كما جاء في المشروع	نص التعديل	التعليل
المادة 34 يمارس حق الإضراب ..... : .... ويمكن تتميم لائحة المرافق الحيوية التي تستوجب توفير حد أدنى من الخدمة بها بقانون، بعد استشارة المنظمات النقابية للأجراء الأكثر تمثيلا أو ذات تمثيلية على الصعيد الوطني والمنظمات المهنية للمشغلين التابع لها المرفق المعني عند وجودها.	المادة 34 يمارس حق الإضراب ..... : .... ~~ويمكن تتميم لائحة المرافق الحيوية التي تستوجب توفير حد أدنى من الخدمة بها بقانون، بعد استشارة المنظمات النقابية للأجراء الأكثر تمثيلا أو ذات تمثيلية على الصعيد الوطني والمنظمات المهنية للمشغلين التابع لها المرفق المعني عند وجودها.~~	تتميم اللائحة بقانون من شأنه أن يحرم العديد من الأجراء من ممارسة حقهم المضمون في الإضراب مع كل توسيع جديد. القول بتسارع وتطور البنيات الصناعية والأنماط المهنية الجديدة، ليس بمبرر للإحالة على قانون، ولا يمكن أن تطرأ عليه تغييرات أكثر مما طرأ على القانون التنظيمي رقم 02.12 المتعلق بالتعيين في المناصب العليا تطبيقا لأحكام الفصلين 49 و92 من الدستور (11 تعديل). والحال أن بلادنا راكمت مكتسبات هامة على مستوى تدبير الإضراب في القطاعين العام والخاص. وقد أوصى المجلس الوطني لحقوق الإنسان على مأسسة

النص كما جاء في المشروع	نص التعديل	التعليل
		الحوار الاجتماعي وتشجيع المفاوضة الجماعية وإبرام اتفاقية الشغل الجماعية داخل المقاولات لمعالجة الإشكالات المتعلقة بتحديد معايير الحد الأدنى للخدمة، مع مراعاة الخصوصيات؛ وكذا تحديد كيفيات تنظيم المرافق الحيوية بالتفصيل بما في ذلك نطاق ومدة الخدمة في نص من درجة أدنى أو في الاتفاقيات الجماعية، بشكل سابق عن ممارسة الإضراب، وينبغي أن يكون واضحا وقابلا للتطبيق. كما أوصى ذات المجلس بحذف المقتضى المتعلق بتدخل السلطات المحلية في تحديد الحد الأدنى من الخدمة. والملاحظ أن التنصيص توفير حد أدنى في معظم القطاعات يجعل ممارسة الإضراب غير ذي جدوى، مما يتعين معه الحد من هذه القضايا، حتى يتم التجاوب من طرف المشغل مع الجهة الداعية للإضراب ومعالجة ملفها المطلبي،

النص كما جاء في المشروع	نص التعديل	التعليل
		فتوفير حد أدنى من الخدمة في معظم المرافق وأجرأة مبدأ الأجر مقابل العمل، يعني بشكل مباشر القضاء على هذا الحق الدستوري.

نوع التعديل : نسخ عنوان التعديل : المادة 35 الفقرة 1	الباب الخامس : العقـــوبات المادة 35	الفريق الاشتراكي – المعارضة الاتحادية التعديل رقم : 94 رقم النظام : 2437

التعليل	نص التعديل	النص كما جاء في المشروع
القانون التنظيمي لا ينبغي أن يتضمن عقوبات تخص حق مكفول دستوريا، لاسيما أن ممارسة الإضراب سلمية. تغليب الطابع الزجري على إطار تشريعي الغاية منه هي تنظيم حق أضراب، وإحاطته بالضمانات القانونية الضرورية لممارسته، وهو ما يخلق حسب المجلس الاقتصادي والاجتماعي والبيئي انطباعا غير إيجابي وتوجسي تجاه المبادرة التشريعية برمتها. تخصيص 12 مادة للجزاءات والعقوبات السالبة للحرية والغرامات مع الإحالة على العقوبات الجنائية الأشد، لا ينسجم مع فلسفة وضمانات	~~المادة 35~~ ~~علاوة على العقوبات المنصوص عليها في هذا الباب، يعتبر في حالة تغيب عن العمل بصفة غير مشروعة، كل أجير مارس الإضراب في القطاع العام أو القطاع الخاص، دون التقيد بالإجراءات المنصوص عليها في هذا القانون التنظيمي، وتطبق في حقه، عند الاقتضاء، العقوبات التأديبية المنصوص عليها في النصوص التشريعية والأنظمة الخاصة بالأجراء الجاري بها العمل.~~	المادة 35 علاوة على العقوبات المنصوص عليها في هذا الباب، يعتبر في حالة تغيب عن العمل بصفة غير مشروعة، كل أجير مارس الإضراب في القطاع العام أو القطاع الخاص، دون التقيد بالإجراءات المنصوص عليها في هذا القانون التنظيمي، وتطبق في حقه، عند الاقتضاء، العقوبات التأديبية المنصوص عليها في النصوص التشريعية والأنظمة الخاصة بالأجراء الجاري بها العمل.

النص كما جاء في المشروع	نص التعديل	التعليل
		هذا الحق، والغرامات مبالغ فيها. معالجتها يتعين أن تكون في إطار اتفاقات جماعية، وبعقوبات ذات طابع تأديبي. عدم الخوض في تفاصيل المسائل التأديبية والجنائية والمدنية، والاحتكام في ذلك للقوانين السارية النفاذ، تجنبا للازدواجية. عقوبات تافهة للمشغلين، وأخرى قاسية للشغيلة. واعتبارا لكون الحق في الإضراب من الحقوق الأساسية، فإنه يتعين استبعاد كل أشكال العقوبات المقترحة في هذا المشروع التكبيلي. وقد أوصى المجلس الوطني لحقوق الإنسان بحذف الإحالة على مجموعة القانون الجنائي ما لم يتعلق الأمر بالتهديد أو العنف، وحذف المقتضيات المتعلقة بالعقوبات الجنائية الأشد خاصة المواد 39، 40

التعليل	نص التعديل	النص كما جاء في المشروع
و41.		

الفريق الاشتراكي – المعارضة الاتحادية
التعديل رقم : 95
رقم النظام : 2438

الباب الخامس : العقـــوبات
المادة 36

نوع التعديل : تغيير أو تتميم
عنوان التعديل : المادة 36
الفقرة 1

النص كما جاء في المشروع	نص التعديل	التعليل
المادة 36 يعاقب بغرامة من 20.000 إلى 50.000 درهم كل مشغل أو منظمة مهنية للمشغلين أو منظمة نقابية، عرقلت ممارسة الأجراء حقهم في الإضراب خلافا لما هو منصوص عليه في المادة 9 من هذا القانون التنظيمي. ويعاقب بغرامة من 2.000 إلى 5.000 درهم كل أجير ارتكب نفس الفعل خلافا لأحكام المادة 9 المذكورة.	المادة 36 يعاقب بغرامة من 20.000 إلى 50.000 درهم كل مشغل أو منظمة مهنية للمشغلين أو منظمة نقابية، عرقلت ممارسة الأجراء حقهم في الإضراب خلافا لما هو منصوص عليه في المادة 9 من هذا القانون التنظيمي. ~~ويعاقب بغرامة من 2.000 إلى 5.000 درهم كل أجير ارتكب نفس الفعل خلافا لأحكام المادة 9 المذكورة.~~	نفس التعليل المدرج في سياق مقترح حذف المادة 35 أعلاه.

الفريق الاشتراكي – المعارضة الاتحادية
التعديل رقم : 96
رقم النظام : 2439

الباب الخامس : العقـــوبات
المادة 37

نوع التعديل : تغيير أو تتميم
عنوان التعديل : المادة 37
الفقرة 1

النص كما جاء في المشروع	نص التعديل	التعليل
المادة 37 يعاقب بغرامة من 20.000 إلى 50.000 درهم كل مشغل أحل أجراء آخرين محل الأجراء المضربين خلافا لأحكام الفقرة الأولى من المادة 10 من هذا القانون التنظيمي، مع مراعاة أحكام الفقرات الثانية والثالثة والرابعة من المادة المذكورة.	المادة 37 يعاقب بغرامة من 20.000 إلى 50.000 درهم كل مشغل أحل أجراء آخرين **أو أي شخص آخر** محل ~~الأجراء~~ المضربين خلافا لأحكام الفقرة الأولى من المادة 10 من هذا القانون التنظيمي، مع مراعاة أحكام الفقرات الثانية والثالثة والرابعة من المادة المذكورة.	إضافة أي شخص آخر، لأن المشغل قد يلجأ إلى إحلال أفراد عائلته أو غيرهم ممن لا تنطبق عليهم صفة أجير، محل المضربين.

الفريق الاشتراكي – المعارضة الاتحادية التعديل رقم : 97 رقم النظام : 2440	الباب الخامس : العقـــوبات المادة 38	نوع التعديل : تغيير أو تتميم عنوان التعديل : المادة 38 الفقرة 1

النص كما جاء في المشروع	نص التعديل	التعليل
المادة 38 يعاقب بغرامة من 15.000 إلى 30.000 درهم كل مشغل اتخذ، خلافا لأحكام المادة 11 أعلاه، إجراء تمييزيا ضد أجرائه بسبب ممارستهم حق الإضراب .	المادة 38 يعاقب بغرامة من 15.000 إلى 30.000 درهم كل مشغل اتخذ، خلافا لأحكام المادة 11 أعلاه، إجراء تمييزيا **أو تعسفيا أو تأديبيا أو زجريا** ضد أجرائه بسبب ممارستهم حق الإضراب .	تماشيا مع التعديل المقترح في المادة 11 أعلاه، يقترح في هذه المادة إضافة منع الإجراءات التعسفية أو التأديبية أو الزجرية بسبب ممارسة الحق في الإضراب، من قبيل الانتقال التعسفي أو الحرمان من التعويضات أو التوقيف المؤقت عن العمل أو الفصل، أو فرض دعيرة، أو غيرها من الإجراءات الانتقامية.

الفريق الاشتراكي – المعارضة الاتحادية التعديل رقم : 98 رقم النظام : 2431	الباب الخامس : العقـــوبات المادة 39	نوع التعديل : نسخ عنوان التعديل : المادة 39 الفقرة 1

النص كما جاء في المشروع	نص التعديل	التعليل
المادة 39 يعاقب بغرامة من 2.000 إلى 5.000 درهم كل من خالف أحكام المادة 12 من هذا القانون التنظيمي دون الإخلال بالعقوبات الجنائية الأشد.	~~المادة 39~~ ~~يعاقب بغرامة من 2.000 إلى 5.000 درهم كل من خالف أحكام المادة 12 من هذا القانون التنظيمي دون الإخلال بالعقوبات الجنائية الأشد.~~	نفس التعليل المدرج في سياق مقترح حذف المادة 35 أعلاه.

نوع التعديل : نسخ عنوان التعديل : المادة 40 الفقرة 1	الباب الخامس : العقـــوبات المادة 40	الفريق الاشتراكي – المعارضة الاتحادية التعديل رقم : 99 رقم النظام : 2433

التعليل	نص التعديل	النص كما جاء في المشروع
حذف المادة برمتها، لنفس التعليل المدرج في سياق مقترح حذف المادة 35 أعلاه. مع التذكير أن المجلس الوطني لحقوق الإنسان أوصى بحذف مقتضيات هذه المادة التي تعاقب على منع احتلال أماكن العمل من جهة، وعاد ليؤكد على حذف هذه المادة (أي المادة 40) وكذا المادة 27 من جهة ثانية. وجدير بالذكر أن لجنة الحريات النقابية بمنظمة العمل الدولية أشارت إلى مشروعية الاعتصام السلمي في أماكن العمل، وتسمح بدعوة غير المضربين للانضمام للإضراب.	~~المادة 40~~ ~~يعاقب بغرامة من 5.000 إلى 10.000 درهم كل من عرقل حرية العمل..............~~ ~~ويمكن لقاضي المستعجلات بالمحكمة المختصة، ....~~ ~~دون الإخلال بتطبيق.............. بالحبس من شهر إلى ثلاثة (3) أشهر وبغرامة من 10.000 إلى 20.000 درهم.~~	المادة 40 يعاقب بغرامة من 5.000 إلى 10.000 درهم كل من عرقل حرية العمل.............. ويمكن لقاضي المستعجلات بالمحكمة المختصة، .... دون الإخلال بتطبيق.............. بالحبس من شهر إلى ثلاثة (3) أشهر وبغرامة من 10.000 إلى 20.000 درهم.

نوع التعديل : نسخ عنوان التعديل : المادة 41 الفقرة 1	الباب الخامس : العقـــوبات المادة 41	الفريق الاشتراكي – المعارضة الاتحادية التعديل رقم : 100 رقم النظام : 2434

التعليل	نص التعديل	النص كما جاء في المشروع
حذف المادة برمتها، لنفس التعليل المدرج في سياق مقترح حذف المادة 35 أعلاه.	~~المادة 41~~ ~~يعاقب بغرامة من 20.000 إلى 50.000 درهم كل من دعا إلى ممارسة حق الإضراب دون التقيد بأحكام الفقرة الأولى من المادة 7 من هذا القانون التنظيمي دون الإخلال بالعقوبات الجنائية الأشد.~~	المادة 41 يعاقب بغرامة من 20.000 إلى 50.000 درهم كل من دعا إلى ممارسة حق الإضراب دون التقيد بأحكام الفقرة الأولى من المادة 7 من هذا القانون التنظيمي دون الإخلال بالعقوبات الجنائية الأشد.

الفريق الاشتراكي – المعارضة الاتحادية التعديل رقم : 101 رقم النظام : 2436	الباب الخامس : العقـــوبات المادة 42	نوع التعديل : نسخ عنوان التعديل : المادة 42 الفقرة 1

النص كما جاء في المشروع	نص التعديل	التعليل
المادة 42 يعاقب بغرامة من 10.000 إلى 30.000 درهم كل من اتخذ قرار الإضراب دون التقيد بأحكام المواد 15 و16 و18 و19 و23 و31 و32 من هذا القانون التنظيمي.	~~المادة 42~~ ~~يعاقب بغرامة من 10.000 إلى 30.000 درهم كل من اتخذ قرار الإضراب دون التقيد بأحكام المواد 15 و16 و18 و19 و23 و31 و32 من هذا القانون التنظيمي.~~	حذف المادة برمتها، لنفس التعليل المدرج في سياق مقترح حذف المادة 35 أعلاه.

نوع التعديل : نسخ عنوان التعديل : المادة 43 الفقرة 1	الباب الخامس : العقـــوبات المادة 43	الفريق الاشتراكي – المعارضة الاتحادية التعديل رقم : 102 رقم النظام : 2419

التعليل	نص التعديل	النص كما جاء في المشروع
حذف المادة برمتها، لنفس التعليل المدرج في سياق مقترح حذف المادة 35 أعلاه.	~~المادة 43~~ ~~يعاقب بغرامة من 20.000 إلى 50.000 درهم كل من خالف أحكام المادتين 24 و25 (الفقرة الأولى) من هذا القانون التنظيمي.~~	المادة 43 يعاقب بغرامة من 20.000 إلى 50.000 درهم كل من خالف أحكام المادتين 24 و25 (الفقرة الأولى) من هذا القانون التنظيمي.

نوع التعديل : نسخ عنوان التعديل : المادة 44 الفقرة 1	الباب الخامس : العقـــوبات المادة 44	الفريق الاشتراكي – المعارضة الاتحادية التعديل رقم : 103 رقم النظام : 2417

التعليل	نص التعديل	النص كما جاء في المشروع
حذف المادة برمتها، لنفس التعليل المدرج في سياق مقترح حذف المادة 35 أعلاه.	~~المادة 44~~ ~~يعاقب بغرامة من 5.000 إلى 10.000 درهم كل أجير :~~ ~~- رفض القيام بالخدمات الأساسية التي كلف بتقديمها، خلافا لأحكام البند 2 من الفقرة الأولى من المادة 20 من هذا القانون التنظيمي ؛~~ ~~- رفض توفير الحد الأدنى من الخدمة التي كلف بها خلافا لأحكام المادة 34 من هذا القانون التنظيمي.~~	المادة 44 يعاقب بغرامة من 5.000 إلى 10.000 درهم كل أجير : - رفض القيام بالخدمات الأساسية التي كلف بتقديمها، خلافا لأحكام البند 2 من الفقرة الأولى من المادة 20 من هذا القانون التنظيمي ؛ - رفض توفير الحد الأدنى من الخدمة التي كلف بها خلافا لأحكام المادة 34 من هذا القانون التنظيمي.

الفريق الاشتراكي – المعارضة الاتحادية التعديل رقم : 104 رقم النظام : 2420	الباب الخامس : العقـــوبات المادة 45	نوع التعديل : نسخ عنوان التعديل : المادة 45 الفقرة 1

النص كما جاء في المشروع	نص التعديل	التعليل
المادة 45 في حالة العود، تضاعف العقوبة. يعتبر في حالة العود كل من سبق الحكم عليه من أجل مخالفة أحكام هذا الباب بمقرر قضائي مكتسب لقوة الشيء المقضي به، ثم ارتكب مخالفة مماثلة قبل مضي سنتين من صدور المقرر المذكور أو تقادم العقوبة. لتطبيق أحكام هذه المادة تعتبر مخالفات مماثلة جميع مخالفات أحكام هذا الباب.	~~المادة 45~~ ~~في حالة العود، تضاعف العقوبة.~~ ~~يعتبر في حالة العود كل من سبق الحكم عليه من أجل مخالفة أحكام هذا الباب بمقرر قضائي مكتسب لقوة الشيء المقضي به، ثم ارتكب مخالفة مماثلة قبل مضي سنتين من صدور المقرر المذكور أو تقادم العقوبة.~~ ~~لتطبيق أحكام هذه المادة تعتبر مخالفات مماثلة جميع مخالفات أحكام هذا الباب.~~	حذف المادة برمتها، لنفس التعليل المدرج في سياق مقترح حذف المادة 35 أعلاه. ومن جهة ثانية أن حالة العود لا تحتسب إلا إذا أصبح المقرر القضائي حائزا لقوة الشيء المقضي به. وعبارة تعتبر مخالفات مماثلة جميع مخالفات أحكام هذا الباب، مثلها مثل ما من شأنه، الذي نص عليه ظهير 1935 المتعلق بـ "زجر المظاهرات المخالفة للنظام العام وبردع ما يمس بالاحترام الواجب للسلطة" والمشهور بقانون " كل ما من شأنه".

الفريق الاشتراكي – المعارضة الاتحادية التعديل رقم : 105 رقم النظام : 2421	الباب الخامس : العقـــوبات المادة 46	نوع التعديل : نسخ عنوان التعديل : المادة 46 الفقرة 1

النص كما جاء في المشروع	نص التعديل	التعليل
المادة 46 يقوم ضباط الشرطة القضائية بتحرير محاضر المعاينة وإثبات المخالفات لأحكام هذا القانون التنظيمي. ترسل المحاضر إلى النيابة العامة بالمحكمة المختصة داخل أجل أقصاه 24 ساعة من تحريرها داخل أجل معقول.	المادة 46 يقوم ضباط الشرطة القضائية بتحرير محاضر المعاينة وإثبات المخالفات لأحكام هذا القانون التنظيمي. ترسل المحاضر إلى النيابة العامة بالمحكمة المختصة داخل أجل أقصاه 24 ساعة من تحريرها داخل أجل معقول.	حذف المادة برمتها، لنفس التعليل المدرج في سياق مقترح حذف المادة 35 أعلاه. ومن جهة أخرى، هذه المادة تشكل تهميشا حقيقا للأدوار المنوطة بمفتش الشغل، وأن النزاعات الشغلية يتعين تسويتها في إطار مقتضيات مدونة الشغل.

نوع التعديل : تغيير أو تتميم عنوان التعديل : المادة 47 الفقرة 1	الباب السادس : أحكام مختلفة وختامية المادة 47	الفريق الاشتراكي – المعارضة الاتحادية التعديل رقم : 106 رقم النظام : 2423

التعليل	نص التعديل	النص كما جاء في المشروع
جدير بالذكر أن المجلس الوطني لحقوق الإنسان أوصى بحذف مقتضيات هذه المادة التي تعاقب على منع احتلال أماكن العمل من جهة، وعاد ليؤكد على حذف هذه المادة (أي المادة 40) وكذا المادة 27 من جهة ثانية. كما أن لجنة الحريات النقابية بمنظمة العمل الدولية أشارت إلى مشروعية الاعتصام السلمي في أماكن العمل، وتسمح بدعوة غير المضربين للانضمام للإضراب. المقتضى المتعلق بمسطرة التسخير يتعارض مع الاتفاقية الدولية رقم 105 الخاصة بحظر السخرة، المعتمدة من طرف الجمع العام المنعقد في دورته الأربعين يوم 05 يونيو 1957، حيث نصت المادة 1 منها على	المادة 47 تؤهل السلطات العمومية المعنية، خلال مدة سريان الإضراب، لاتخاذ جميع التدابير اللازمة لحفظ النظام العام وحماية الأشخاص والأموال والممتلكات، ~~بما في ذلك العمل على فك الاعتصامات والحيلولة دون احتلال المباني وأماكن العمل والمرافق الملحقة بها، ومنع كل تجاوز يروم إغلاق مقرات العمل ومداخلها في وجه العاملين والمرتفقين.~~	المادة 47 تؤهل السلطات العمومية المعنية، خلال مدة سريان الإضراب، لاتخاذ جميع التدابير اللازمة لحفظ النظام العام وحماية الأشخاص والأموال والممتلكات، بما في ذلك العمل على فك الاعتصامات والحيلولة دون احتلال المباني وأماكن العمل والمرافق الملحقة بها، ومنع كل تجاوز يروم إغلاق مقرات العمل ومداخلها في وجه العاملين والمرتفقين. ....

النص كما جاء في المشروع	نص التعديل	التعليل
		أنه "يتعهد كل عضو في منظمة العمل الدولية يصدق هذه الاتفاقية بحظر أي شكل من أشكال عمل السخرة أو العمل القسري، وبعدم اللجوء إليه: (أ) كوسيلة للإكراه أو التوجيه السياسي أو كعقاب علي اعتناق آراء سياسية أو آراء تتعارض مذهبيا مع النظام السياسي أو الاقتصادي أو الاجتماعي القائم، أو علي التصريح بهذه الآراء، أو (ب) كأسلوب لحشد اليد العاملة واستخدامها لأغراض التنمية الاقتصادية، أو (ج) كوسيلة لفرض الانضباط علي العمال، أو (د) كعقاب علي المشاركة في إضرابات، أو (هـ) كوسيلة للتمييز العنصري أو الاجتماعي أو القومي أو الديني" كما المقتضى تراجعي، مقارنة مع ما حققته بلادنا في هذا المجال، نموذج: مرسوم رقم

النص كما جاء في المشروع	نص التعديل	التعليل
		2.05.1368 صادر في 29 من شوال 1426 (2 ديسمبر 2005) بوضع الأطر والدرجات المرتبة في سلالم الأجور من 1 إلى 4 في طريق الانقراض. وقد أوصى المجلس الاقتصادي والاجتماعي والبيئي، والمجلس الوطني لحقوق الإنسان بحذف المقتضى الأخير من المادة 47 المتعلق بمسطرة السخرة.

الفريق الاشتراكي – المعارضة الاتحادية التعديل رقم : 107 رقم النظام : 2424	الباب السادس : أحكام مختلفة وختامية المادة 47	نوع التعديل : تغيير أو تتميم عنوان التعديل : المادة 47 الفقرة 1

النص كما جاء في المشروع	نص التعديل	التعليل
المادة 47 تؤهل السلطات العمومية المعنية، خلال مدة سريان الإضراب، لاتخاذ جميع التدابير اللازمة لحفظ النظام العام وحماية الأشخاص والأموال والممتلكات، بما في ذلك العمل على فك الاعتصامات والحيلولة دون احتلال المباني وأماكن العمل والمرافق الملحقة بها، ومنع كل تجاوز يروم إغلاق مقرات العمل ومداخلها في وجه العاملين والمرتفقين. كما يمكنها، عند الاقتضاء، وخلافا للأحكام التشريعية الجاري بها العمل، اللجوء إلى مسطرة التسخير من أجل تأمين استمرارية المرافق الحيوية في تقديم خدماتها وتأمين تزويد السوق بالمواد الأساسية.	المادة 47 تؤهل السلطات العمومية.......... ...... كما يمكنها، عند الاقتضاء، ~~وخلافا للأحكام التشريعية الجاري بها العمل، اللجوء إلى مسطرة التسخير~~ اتخاذ التدابير الضرورية من أجل تأمين استمرارية المرافق الحيوية في تقديم خدماتها وتأمين تزويد السوق بالمواد الأساسية.	جدير بالذكر أن المجلس الوطني لحقوق الإنسان أوصى بحذف مقتضيات هذه المادة التي تعاقب على منع احتلال أماكن العمل من جهة، وعاد ليؤكد على حذف هذه المادة (أي المادة 40) وكذا المادة 27 من جهة ثانية. كما أن لجنة الحريات النقابية بمنظمة العمل الدولية أشارت إلى مشروعية الاعتصام السلمي في أماكن العمل، وتسمح بدعوة غير المضربين للانضمام للإضراب. المقتضى المتعلق بمسطرة التسخير يتعارض مع الاتفاقية الدولية رقم 105 الخاصة بحظر السخرة، المعتمدة من طرف الجمع العام المنعقد في دورته الأربعين يوم 05 يونيو 1957، حيث نصت المادة 1 منها على

التعليل	نص التعديل	النص كما جاء في المشروع
أنه "يتعهد كل عضو في منظمة العمل الدولية يصدق هذه الاتفاقية بحظر أي شكل من أشكال عمل السخرة أو العمل القسري، وبعدم اللجوء إليه: (أ) كوسيلة للإكراه أو التوجيه السياسي أو كعقاب علي اعتناق آراء سياسية أو آراء تتعارض مذهبيا مع النظام السياسي أو الاقتصادي أو الاجتماعي القائم، أو علي التصريح بهذه الأراء، أو (ب) كأسلوب لحشد اليد العاملة واستخدامها لأغراض التنمية الاقتصادية، أو (ج) كوسيلة لفرض الانضباط علي العمال، أو (د) كعقاب علي المشاركة في إضرابات، أو (هـ) كوسيلة للتمييز العنصري أو الاجتماعي أو القومي أو الديني" كما المقتضى تراجعي، مقارنة مع ما حققته بلادنا في هذا المجال، نموذج: مرسوم رقم		

التعليل	نص التعديل	النص كما جاء في المشروع
2.05.1368 صادر في 29 من شوال 1426 (2 ديسمبر 2005) بوضع الأطر والدرجات المرتبة في سلالم الأجور من 1 إلى 4 في طريق الانقراض. وقد أوصى المجلس الاقتصادي والاجتماعي والبيئي، والمجلس الوطني لحقوق الإنسان بحذف المقتضى الأخير من المادة 47 المتعلق بمسطرة السخرة.		

نوع التعديل : تغيير أو تتميم عنوان التعديل : المادة 48 الفقرة 1	الباب السادس : أحكام مختلفة وختامية المادة 48	الفريق الاشتراكي – المعارضة الاتحادية التعديل رقم : 108 رقم النظام : 2425

التعليل	نص التعديل	النص كما جاء في المشروع
الأجال الكاملة لا يحتسب فيها اليوم الأول واليوم الأخير، لذا يقترح حذف هذا التفسير، الذي يشكل إضافة سلبية في النص.	المادة 48 تعتبر الآجال المنصوص عليها في هذا القانون التنظيمي آجالا كاملة، ~~لا يحتسب فيها اليوم الأول واليوم الأخير.~~	المادة 48 تعتبر الآجال المنصوص عليها في هذا القانون التنظيمي آجالا كاملة، لا يحتسب فيها اليوم الأول واليوم الأخير.

الفريق الاشتراكي – المعارضة الاتحادية التعديل رقم : 109 رقم النظام : 2458	الباب السادس : أحكام مختلفة وختامية المادة 48 مكرر 1	نوع التعديل : تتميم عنوان التعديل : المادة 48 مكرر 1 الفقرة 1

النص الأصلي	نص التعديل	التعليل
مادة جديدة	مادة جديدة يصادق على اتفاقيات منظمة العمل الدولية، رقم (87) الخاصة بالحرية النقابية وحماية حق التنظيم النقابي، المعتمدة خلال المؤتمر العام المنعقد في 9 يوليوز 1948، في دورته الحادية والثلاثين؛ ورقم (135) الخاصة بتوفير الحماية والتسهيلات لممثلي العمال في المؤسسة، المعتمدة خلال المؤتمر العام المنعقد في 23 يونيو 1971، في دورته السادسة والخمسين؛ ورقم (151) الخاصة بحماية حق التنظيم النقابي وإجراءات تحديد شروط الاستخدام في الخدمة العامة، المعتمدة خلال المؤتمر العام المنعقد في 27 يونيو 1978، في دورته الرابعة والستين.	بالموازاة مع إقرار هذا القانون التنظيمي، يتعين المصادقة على اتفاقيات منظمة العمل الدولية ذات الصلة بالعمل النقابي.

الفريق الاشتراكي – المعارضة الاتحادية التعديل رقم : 110 رقم النظام : 2460	الباب السادس : أحكام مختلفة وختامية المادة 48 مكرر 2	نوع التعديل : تتميم عنوان التعديل : المادة 48 مكرر 2 الفقرة 1

النص الأصلي	نص التعديل	التعليل
مادة جديدة	مادة جديدة - ينسخ الفصل 288 من الفرع السادس من الباب الرابع من الجزء الأول من الكتاب الثالث من مجموعة القانون الجنائي، المصادق عليه بموجب ظهير شريف رقم 1.59.413 صادر في 28 جمادى الثانية 1382 (26 نونبر 1962)،كما وقع تغييره وتتميمه. - ينسخ الفصل الخامس من مرسوم رقم 2.57.1465 الصادر في 15 رجب 1377 الموافق 5 فبراير 1958) بشأن مباشرة الموظفين للحق النقابي.	التعديل الأول: "ينص الفصل 288 من مجموعة القانون الجنائي على أنه "يعاقب بالحبس من شهر واحد إلى سنتين وبغرامة من مائتين إلى خمسة آلاف درهم أو بإحدى هاتين العقوبتين فقط من حمل على التوقف الجماعي عن العمل أو على الاستمرار فيه، أو حاول ذلك مستعملا الإيذاء أو العنف أو التهديد أو وسائل التدليس متى كان الغرض منه هو الإجبار على رفع الأجور أو خفضها أو الإضرار بحرية الصناعة أو العمل. وإذا كان العنف أو الإيذاء أو التهديد أو التدليس قد ارتكب بناء على خطة متواطأ عليها، جاز الحكم على مرتكب الجريمة بالمنع من الإقامة من

التعليل	نص التعديل	النص الأصلي
سنتين إلى خمس سنوات". وقد تم رفع الحد الأدنى للغرامة الجنحية ليصبح هو 200 درهم بمقتضى الفصل الثاني من القانون رقم 80.3 المغير بموجبه مجموعة من فصول مجموعة القانون الجنائي، الصادر بتنفيذه ظهير 1.81.283 بتاريخ 11 رجب 1402 الموافق لـ 06 مايو 1982، ليكن بذلك التعديل الوحيد الذي مس بهذا الفصل وفي اتجاه سلبي. ومنذ إصدار مجموعة القانون الجنائي المغربي بتاريخ: 28 جمادى الثانية 1382 الموافق لـ 26 نونبر 1962، وهذا الفصل المشؤوم يجر العديد من الأجراء إلى السجن، فالتاريخ المغربي حافل بمنع المسيرات العمالية واقتحام الاعتصامات وصولا إلى استعمال الرصاص كما وقع في عدة محطات أبرزها محطتي 20 يونيو 1981 بالدار البيضاء، و14 دجنبر 1990 بفاس، مما جعل منه فصل يساهم في هدم		

النص الأصلي	نص التعديل	التعليل
		واجتثاث الحركة النقابية بدل بنائها على أسس دستورية وديمقراطية، وفي نفس الوقت أداة في يد المشغل من أجل إعلان حرب مستمرة ضد المطالب الشرعية للأجراء، وإضعاف التضامن الاجتماعي بينهم وتفيئهم، وبالتالي بلوغ الهدف المنشود للباطرونا المتمثل في عدم وقف آلة الإنتاج واستمرار تدفق الأرباح بمنطق استغلال القوي للضعيف، وضمان خضوع وركوع الأجير للمشغل. وحيث أن المشرع المغربي لما اصدر مجموعة القانون الجنائي، نقلا عن نظيره الفرنسي لم ينهج أسلوب الملاءمة بل اقتبس الفصلين 414 و415 من القانون الجنائي الفرنسي كما وضعا ليطبقا بفرنسا سنة 1810، ولم يستمر في نقل تجربة هذا الأخير الذي عمد سنة 1972 إلى نسخ الفصل 415، ثم إلى تعديل وتغيير الفصل 414 وذلك بجعله هو

النص الأصلي	نص التعديل	التعليل
		الفصل 1-431 الذي أرسى من خلاله التوازن بين حرية العمل والتعبير والتجمهر والتظاهر... وتنزيل العقاب على الاتفاق المسبق في المس بها، كما لم يلاءم النص مع الدستور الذي أكد منذ صدور أول نسخة منه بتاريخ: 07 دجنبر 1962 على أن " حق الإضراب مضمون، ويحدد قانون تنظيمي شروط وكيفيات ممارسته" بل بقي متمسكا ووفيا لروح رؤية أوروبا القروسطية (الصناعية) للعمل النقابي. وحيث أن دستور المملكة لفاتح يوليوز 2011 يؤكد على احترام الثوابت الأساسية للعمل النقابي، من احترام الحريات النقابية وحق الانتماء النقابي والحق في الاضراب، عبر تنصيصه في التصدير على " وإدراكا منها بضرورة تقوية الدور الذي تضطلع به على الصعيد الدولي، فإن المملكة المغربية، العضو العامل النشيط في المنظمات الدولية

النص الأصلي	نص التعديل	التعليل
		تتعهد بالتزام ما تقتضيه مواثيقها من مبادئ وحقوق وواجبات، وتؤكد تشبثها بحقوق الإنسان كما هي متعارف عليها عالميا"، كما أنها تؤكد وتلتزم بحماية منظومة حقوق الإنسان وحظر ومكافحة كل أشكال التمييز بسبب الانتماء الاجتماعي، و تضيف في الفقرة الأولى من الفصل الثامن على أن المنظمات النقابية للأجراء تساهم "في الدفاع عن الحقوق والمصالح الاجتماعية والاقتصادية للفئات التي تمثلها، وفي النهوض بها، ويتم تأسيسها وممارسة أنشطتها بحرية في نطاق احترام الدستور والقانون"، وفي الفقرة الثانية من الفصل 29 على "أن حق الإضراب مضمون، ويحدد قانون تنظيمي شروط وكيفيات ممارسته"، هذا إلى جانب التأكيد في أول فقرة من التصدير على مرتكزات الدولة الحديثة، من إرساء دعائم

النص الأصلي	نص التعديل	التعليل
		مجتمع متضامن يتمتع فيه الجميع بالأمن والحرية والكرامة والمساواة وتكافؤ الفرص والعدالة الاجتماعية ومقومات العيش الكريم في نطاق التلازم بين حقوق وواجبات المواطنة. وانطلاقا من كل هذا، يتبين أن الفصل 288 من مجموعة القانون الجنائي يتنافى مطلقا مع مضامين الدستور. فالحق في الإضراب حق دستوري، وتجريمه بأي نص قانوني يبقى غير ذلك (لادستوري)، لأن القانون يتعين عليه فقط أن ينظم شروط وكيفيات ممارسة الإضراب، وليست عرقلة العمل النقابي واستئصاله، إلى جانب أبعاده الاجتماعية التي تجعله يندرج في اطار المصلحة العامة عكس الشغل ذات الأبعاد الخاصة. ومما يزكي ذلك أيضا، أننا نتوفر على قانون خاص ويتعلق الأمر بمدونة الشغل

النص الأصلي	نص التعديل	التعليل
		فلسنا في حاجة إلى نصوص ذات ولاية عامة، فالقانون رقم 99.65 نص في الفقرة الأولى من المادة 9 أنه "يمنع كل مس بالحريات والحقوق المتعلقة بالممارسة النقابية داخل المقاولة وفق القوانين والأنظمة الجاري بها العمل كما يمنع كل مس بحرية العمل بالنسبة للمشغل وللأجراء المنتمين للمقاولة"، وطبقا للمادة 12 " عند مخالفة الأجير لأحكام الفقرة الأولى من المادة 9 أعلاه، تتخذ في حقه عقوبة التوقيف لمدة 7 أيام. وفي حالة تكراره لنفس المخالفة خلال السنة تتخذ في حقه عقوبة التوقيف لمدة 15 يوما. وفي حالة تكراره نفس المخالفة للمرة الثالثة يمكن فصله نهائيا عن الشغل"، وتنص المادة 39 على أنه " تعتبر بمثابة أخطاء جسيمة يمكن أن تؤدي إلى الفصل الأخطاء التالية المرتكبة من

النص الأصلي	نص التعديل	التعليل
		طرف الأجير... ... - استعمال أي نوع من أنواع العنف أو الاعتداء البدني الموجه ضد الأجير أو المشغل أو من ينوب عنه لعرقلة سير المقاولة. يقوم مفتش الشغل في هذه الحالة الأخيرة بمعاينة عرقلة سير المؤسسة وتحرير محضر بشأنها". ولحماية الأجير الذي يمكن فصله أثناء ارتكابه لخطأ جسيم يجب على المشغل احترام مسطرة الفصل المنصوص عليها في المواد 61 إلى 65 من مدونة الشغل، وتأكيدا لذلك اعتبر القضاء أيضا أن الإدانة التي تصدر في حق الأجير من أجل عرقلة حرية العمل لا تعتبر سببا يجعل المشغل لا يحترم الإجراءات المنصوص عليها في مدونة الشغل والمتعلقة بفصل الأجير بسبب الخطأ الجسيم، وبالتالي ميوله إلى ترسيخ تطبيق نصوص

النص الأصلي	نص التعديل	التعليل
		مدونة الشغل. وهذه المقتضيات تؤكد التنظيم الصريح لحق الإضراب وعرقلة حرية العمل في صلب مدونة الشغل التي يتعين تطبيقها قبل غيرها في مجال تخصصها (الشغل)، كما أنه لا يمكن أن نجعل الأجير أمام ازدواجية الجزاء المترتب عن المخالفة بين قانوني الشغل والجنائي. وهذا نفسه مضمون اتفاق 30 أبريل 2003 الرامي إلى دعوة الفرقاء السلطات المختصة إلى إقرار مشروع مدونة الشغل، وهو ما يعني إلغاء الفصل 288 من مجموعة القانون الجنائي والإبقاء على النصوص المنظمة لنفس الفعل في مدونة الشغل. كما أن عرقلة حرية العمل يستوجب إثباتها من طرف مختص، ويتعلق الأمر بمفتش الشغل عن طريق المعاينة وتحرير محضر بشأنها، بدل عناصر الأمن الوطني والدرك

التعليل	نص التعديل	النص الأصلي
الملكي الذين يتوجه إليهم المشغل قصد إحالة ملفه على النيابة العامة لمتابعة الأجراء بشأن قضايا مفتعلة، واستصداره لحكم قضائي بغض النظر عن طبيعة العقوبة من حيث النفاذ أو إيقاف التنفيذ أو الغرامة فقط، اعتبارا لكون هدفه هو الحصول على حجة رسمية على ارتكاب الفعل وبالتالي فصل الأجير، إلى جانب صرف نظره عن مطالبه للتفرغ لتتبع ملفاته أمام القضاء، وهو بذلك لا يحمي الأجير غير المضرب بقدر ما هو سلاح بيد المشغل للتخلص من الفعل النقابي والنقابيين معتمدا في ذلك على وسائل إثبات واهية من قبيل شهادة خدمه الخاص أو سائقه أو أجراء في علاقة تبعية له، وأحيانا جدد يتم استقدامهم عوضا عن المضربين لسد الخصاص الناتج عن الإضراب. وحيث أن الحكومة تعهدت منذ		

التعليل	نص التعديل	النص الأصلي
اتفاق 30 أبريل 2003 أي أزيد من 11 سنة، بتعديل الفصل 288 من مجموعة القانون الجنائي، وجدد هذا التعهد بموجب اتفاق 24 أبريل 2011. كما أن المجلس الوطني لحقوق الإنسان أكد دعمه لإلغاء هذا الفصل وحث الحكومة والبرلمان على القيام بذلك، بناء على الملاحظة النهائية الموجهة للمغرب بتاريخ 04 شتنبر 2006 من طرف لجنة الحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية بمناسبة تقديم المغرب تقريره الدوري بمقتضى المادتين 16 و17 من العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، وكانت ذات اللجنة قد أوصت المغرب بملاءمة تشريعه مع مقتضيات المادة 8 من العهد المذكور وخاصة الفقرة "ج" منها التي تنص على تعهد الدول الأطراف في العهد بكفالة " حق النقابات في ممارسة نشاطها بحرية، دونما		

النص الأصلي	نص التعديل	التعليل
		قيود غير تلك التي ينص عليها القانون وتشكل تدابير ضرورية، في مجتمع ديمقراطي، لصيانة الأمن القومي أو النظام العام أو لحماية حقوق الأخرين وحرياتهم". وحيث أن الفقه الاجتماعي طالب بإلغاء هذا الفصل لكونه قيد تشريعي على حق الإضراب ولأن القواعد التي يوفرها القانون الجنائي في غيره من الفصول كافية لصيانة حقوق الأجراء غير المضربين من أي اعتداء مهما كان نوعه، والفقه الجنائي بدوره يؤكد عن غياب القصد الجنائي للأجير في مثل هذه الأفعال، وأنه لا ينبغي أن نكون أمام مسؤولية مفترضة للأجير المضرب مادام قصده وهدفه يتجها نحو الحفاظ عن العمل وكسب قوت يومه عبر وسائل مشروعة، إضافة إلى أن حالة الإيذاء أو العنف أو التهديد أو وسائل التدليس معاقب عليها بموجب نصوص

النص الأصلي	نص التعديل	التعليل
		أخرى في مجموعة القانون الجنائي وهي 400، 425، 427، 540. أخيرا وفي ظل خطاب 9 مارس، ودستور فاتح يوليوز 2011، ومن أجل ضمان استقرار وحماية الثوابت المؤسسة للعمل النقابي من احترام الحريات النقابية وحق الانتماء النقابي والحق في الإضراب، فإن الأمر يتطلب تجريم عرقلة العمل النقابي وليس فقط إلغاء الفصل المذكور، وعليه فلا حرية نقابية دون إلغاء الفصل 288 من مجموعة القانون الجنائي. التعديل الثاني: من جهة أخرى، ينص الفصل الخامس من مرسوم رقم 2.57.1465 الصادر في 15 رجب 1377 الموافق 5 فبراير 1958) بشأن مباشرة الموظفين للحق النقابي، على أنه " كل توقف عن العمل بصفة مدبرة، وكل عمل جماعي أدى إلى عدم الانقياد بصفة بينة، يمكن

النص الأصلي	نص التعديل	التعليل
		المعاقبة عنه علاوة على الضمانات التأديبية، ويعم هذا جميع الموظفين"، وارتباطا بنفس التعليل المقدم سلفا، يقترح نسخ هذا المقتضى.

الفريق الاشتراكي – المعارضة الاتحادية التعديل رقم : 111 رقم النظام : 2430	الباب السادس : أحكام مختلفة وختامية المادة 49	نوع التعديل : تغيير أو تتميم عنوان التعديل : المادة 49 الفقرة 1

النص كما جاء في المشروع	نص التعديل	التعليل
المادة 49 يدخل هذا القانون التنظيمي حيز التنفيذ بعد انصرام أجل ستة أشهر من تاريخ نشره بالجريدة الرسمية، وينسخ ابتداء من التاريخ نفسه جميع الأحكام المخالفة.	المادة 49 يدخل هذا القانون التنظيمي حيز التنفيذ بعد انصرام أجل ستة أشهر من تاريخ نشره بالجريدة الرسمية، وينسخ ابتداء من التاريخ نفسه جميع الأحكام المخالفة. غير أنه بالنسبة لأحكام المادة السابقة، تدخل حيز التنفيذ ابتداء من تاريخ نشره بالجريدة الرسمية.	بهدف التعجيل بنسخ الفصل 288 من الفرع السادس من الباب الرابع من الجزء الأول من الكتاب الثالث من مجموعة القانون الجنائي، المصادق عليه بموجب ظهير شريف رقم 1.59.413 صادر في 28 جمادى الثانية 1382 (26 نونبر 1962)،كما وقع تغييره وتتميمه؛ وكذا نسخ الفصل الخامس من مرسوم رقم 2.57.1465 الصادر في 15 رجب 1377 الموافق 5 فبراير 1958) بشأن مباشرة الموظفين للحق النقابي.

ⵜⴰⴳⵍⴷⵉⵜ ⵏ ⵍⵎⵖⵔⵉⴱ
ⴰⴱⵕⵍⴰⵎⴰⵏ
ⴰⵙⵇⵇⵉⵎ ⵏ ⵉⴳⵏⵔⴰⵙ
ⵜⴰⵔⴰⴱⴱⵓⵜ ⵏ ⵍⵃⴰⵕⴰⴽⴰ



المملكة المغربية
البرلمان
مجلس النواب
الفريق الحركي

مشروع قانون تنظيمي رقم 97.15 بتحديد شروط وكيفيات ممارسة حق الإضراب

تعديلات الفريق الحركي المقترحة



الفريق الحركي التعديل رقم : 1 رقم النظام : 2314	الباب الأول :أحكام عامة المادة الأولى	نوع التعديل : تغيير أو تتميم عنوان التعديل : المادة الأولى الفقرة 2

النص كما جاء في المشروع	نص التعديل	التعليل
تطبيقا لأحكام الفقرة الأخيرة من الفصل 29 من الدستور، يحدد هذا القانون التنظيمي شروط وكيفيات ممارسة حق الإضراب.	تطبيقا لأحكام الفقرة الأخيرة من الفصل 29 من الدستور، يحدد هذا القانون التنظيمي شروط وكيفيات ممارسة حق الإضراب. **يضمن هذا القانون ممارسة حق الإضراب وحماية الحرية النقابية والتوازن بين حقوق والتزامات الأطراف وحماية حقوق المواطنين من خلال استمرار المرفق العام والخدمات الأساسية.** **يعتبر باطلا بقوة القانون كل شرط تعاقدي أو التزام يقضي بتنازل الأجير عن ممارسة حق الإضراب.**	

الفريق الحركي التعديل رقم : 2 رقم النظام : 2157	الباب الأول :أحكام عامة المادة 2	نوع التعديل : تغيير أو تتميم عنوان التعديل : المادة 2 الفقرة 1

النص كما جاء في المشروع	نص التعديل	التعليل
الإضراب هو كل توقف جماعي عن العمل يتم بصفة مدبرة ولمدة محددة، من أجل الدفاع عن حق من الحقوق أو مصلحة من المصالح الاجتماعية أو الاقتصادية المباشرة للأجراء المضربين.	الإضراب هو كل توقف جماعي عن العمل يتم ~~بصفة مدبرة و~~لمدة محددة **أو غير محددة مهما كان شكل هذا التوقف**، من أجل الدفاع عن حق من الحقوق أو مصلحة من المصالح الاجتماعية أو الاقتصادية **أو الحقوقية أو المعنوية أو المهنية الفردية منها والجماعية** المباشرة **أو غير المباشرة المحددة سلفا والتي رفض المشغل الوفاء بها للجهة الداعية للإضراب.** ~~للأجراء المضربين.~~	

الفريق الحركي
التعديل رقم : 3
رقم النظام : 2158

الباب الأول :أحكام عامة
المادة 3

نوع التعديل : تغيير أو تتميم
عنوان التعديل : المادة 3
الفقرة 4

النص كما جاء في المشروع	نص التعديل	التعليل
يراد في مدلول هذا القانون التنظيمي بالمصطلحات التالية، ما يلي :	يراد في مدلول هذا القانون التنظيمي بالمصطلحات التالية، ما يلي :	
أ) - الأجير : .... القطاع العام ؛	أ) - الأجير : .... القطاع العام ؛	
ب) - المشغل : .... مؤسسة.	ب) - المشغل : .... مؤسسة.	
ويعتبر مشغلا .... العمومية ؛	ويعتبر مشغلا .... العمومية ؛	
ج) - الجهة الداعية إلى الإضراب هي :	ج) - الجهة الداعية إلى الإضراب هي :	
- النقابة الأكثر تمثيلا، طبقا للتشريع الجاري به العمل، أو ذات تمثيلية على الصعيد الوطني سواء تعلق الأمر بإضراب على الصعيد الوطني في القطاع العام أو القطاع الخاص ؛	~~- النقابة الأكثر تمثيلا، طبقا للتشريع الجاري به العمل، أو ذات تمثيلية على الصعيد الوطني سواء تعلق الأمر بإضراب على الصعيد الوطني في القطاع العام أو القطاع الخاص ؛~~	
- النقابة الأكثر تمثيلا، طبقا للتشريع الجاري به العمل، على صعيد المقاولة أو المؤسسة أو المرفق العمومي المعني، وفي حالة عدم وجودها، النقابة التي حصلت على أكبر نسبة من مجموع عدد مندوبي الأجراء المنتخبين على صعيد المقاولة أو المؤسسة، أو أغلبية المأجورين في حالة عدم وجود تمثيلية عن النقابة في المقاولة أو المؤسسة المعنية أو المرفق العمومي	~~- النقابة الأكثر تمثيلا، طبقا للتشريع الجاري به العمل، على صعيد المقاولة أو المؤسسة أو المرفق العمومي المعني، وفي حالة عدم وجودها، النقابة التي حصلت على أكبر نسبة من مجموع عدد مندوبي الأجراء المنتخبين على صعيد المقاولة أو المؤسسة، أو أغلبية المأجورين في حالة عدم وجود تمثيلية عن النقابة في المقاولة أو المؤسسة المعنية أو المرفق~~	

النص كما جاء في المشروع	نص التعديل	التعليل
المعني إذا تعلق الأمر بإضراب على صعيد المقاولة أو المؤسسة أو المرفق العمومي ؛ د) - المرافق الحيوية : ...... للخطر ؛ ه) - الحد الأدنى ..... الإضراب.	~~العمومي المعني إذا تعلق الأمر بإضراب على صعيد المقاولة أو المؤسسة أو المرفق العمومي ؛~~ **- المنظمات النقابية والهيئات والجمعيات المهنية المؤسسة والمعترف بها قانونا متى توفرت لها التمثيلية والشرعية على الصعيد الوطني أو القطاعي.** **- المهنيون غير الأجراء الذين يزاولون نشاطا خاصا.** د) - المرافق الحيوية : ...... للخطر ؛ ه) - الحد الأدنى ..... الإضراب. **و)- القطاع الخاص: مجموعة من المقاولات والمؤسسات التي تسري عليها مقتضيات القانون رقم 65.99 المتعلق بمدونة الشغل وكذا باقي العمال والأجراء والمهنيين المأجورين أو المستقلين.** **ز)- القطاع العام: مجموع إدارات الدولة، والجماعات الترابية، والمؤسسات العمومية والوكالات ذات الطابع الإداري، أو كل شخص اعتباري آخر من أشخاص القانون العام.**	

الفريق الحركي التعديل رقم : 4 رقم النظام : 2159	الباب الأول :أحكام عامة المادة 4	نوع التعديل : تغيير أو تتميم عنوان التعديل : المادة 4 الفقرة 1

النص كما جاء في المشروع	نص التعديل	التعليل
يمكن أن يمارس حق الإضراب وفق أحكام هذا القانون التنظيمي كل من : - الأشخاص الخاضعين لأحكام القانون رقم 65.99 المتعلق بمدونة الشغل ؛ - الموظفين والأعوان والمستخدمين لدى إدارات الدولة والمؤسسات والمقاولات العمومية والجماعات الترابية ولدى كل شخص اعتباري آخر من أشخاص القانون العام.	يمكن أن يمارس حق الإضراب وفق أحكام هذا القانون التنظيمي كل من : - الأشخاص الخاضعين لأحكام القانون رقم 65.99 المتعلق بمدونة الشغل ؛ - الموظفين والأعوان والمستخدمين لدى إدارات الدولة والمؤسسات والمقاولات العمومية والجماعات الترابية ولدى كل شخص اعتباري آخر من أشخاص القانون العام. **- جميع الفئات المهنية التي تتمتع بحرية الانتماء النقابي، بما فيها الاجراء الذين يخضعون لأنظمة خاصة، غير مدونة الشغل وقانون الوظيفة العمومية.** **- فئات المهنيين والعمال المستقلين والأشخاص غير الاجراء الذين يزاولون نشاطا خاصا، والمقاولين الذاتيين، والعاملين لحسابهم الخاص، والعاملات والعمال المنزليين، وفي مجال العمل المؤقت والعقود من الباطن وغيرهم من الفئات في جميع القطاعات .**	

الفريق الحركي التعديل رقم : 5 رقم النظام : 2160	الباب الأول :أحكام عامة المادة 5	نوع التعديل : تغيير أو تتميم عنوان التعديل : المادة 5 الفقرة 2

النص كما جاء في المشروع	نص التعديل	التعليل
كل دعوة إلى الإضراب خلافا لأحكام هذا القانون التنظيمي تعتبر باطلة. ويعتبر كل إضراب لأهداف سياسية ممنوعا.	كل دعوة إلى الإضراب خلافا لأحكام هذا القانون التنظيمي تعتبر باطلة. ~~ويعتبر كل إضراب لأهداف سياسية ممنوعا.~~	

نوع التعديل : نسخ عنوان التعديل : المادة 6 الفقرة 1	الباب الأول :أحكام عامة المادة 6	الفريق الحركي التعديل رقم : 6 رقم النظام : 2161

التعليل	نص التعديل	النص كما جاء في المشروع
	~~يجب على كل أجير أراد المشاركة في ممارسة حق الإضراب التقيد بأحكام هذا القانون التنظيمي وكذا بأحكام النصوص التشريعية والتنظيمية الجاري بها العمل.~~ نسخ هذه المادة	يجب على كل أجير أراد المشاركة في ممارسة حق الإضراب التقيد بأحكام هذا القانون التنظيمي وكذا بأحكام النصوص التشريعية والتنظيمية الجاري بها العمل.

الفريق الحركي التعديل رقم : 7 رقم النظام : 2162	الباب الثاني : شروط وكيفيات ممارسة حق الإضراب في القطاع الخاص المادة 7	نوع التعديل : تغيير أو تتميم عنوان التعديل : المادة 7 الفقرة 1

النص كما جاء في المشروع	نص التعديل	التعليل
لا يمكن اللجوء إلى ممارسة حق الإضراب إلا بعد انصرام أجل ثلاثين (30) يوما من تاريخ توصل المشغل بالملف المطلبي من الجهة التي يمكن لها الدعوة إلى الإضراب. قبل اللجوء .... وسيط. وفي حالة ...... وجودها. وإذا لم ...... التنظيمي.	لا يمكن اللجوء إلى ممارسة حق الإضراب إلا بعد انصرام أجل ~~ثلاثين (30)~~ **خمسة عشر (15)** يوما من تاريخ توصل المشغل بالملف المطلبي من الجهة التي يمكن لها الدعوة إلى الإضراب. **وإشعار السلطة الحكومية المكلفة بالشغل بنسخة من الملف المطلبي داخل أجل أقصاه سبعة أيام (7).** **تخفض مدة اللجوء إلى ممارسة حق الاضراب إلى ثلاثة أيام إذا كان سبب الاضراب يرتبط بظروف العمل التي تشكل خطرا حالا على صحة الأجراء، أو مسا خطيرا بحقوقهم الأساسية، أو راجعا إلى عدم أداء المشغل لأجور أجرائه، وإشعار السلطة الحكومية المكلفة بالشغل داخل أجل 24 ساعة.** قبل اللجوء .... وسيط. وفي حالة ...... وجودها. وإذا لم ...... التنظيمي.	

نوع التعديل : تغيير أو تتميم عنوان التعديل : المادة 7 الفقرة 2	الباب الثاني : شروط وكيفيات ممارسة حق الإضراب في القطاع الخاص المادة 7	الفريق الحركي التعديل رقم : 8 رقم النظام : 2163

التعليل	نص التعديل	النص كما جاء في المشروع
	لا يمكن......... الإضراب. قبل اللجوء إلى ممارسة حق الإضراب، **في غير الحالات التي تشكل خطرا حالا على صحة الأجراء أو مسا خطيرا بحقوقهم الأساسية أو بسبب عدم أداء الأجور**، يتوجب القيام، خلال الأجل المذكور، في الفقرة ~~السابقة~~، **الأولى**، بإجراء مفاوضات بشأن الملف المطلبي للأجراء قصد البحث عن حلول متوافق عليها. ولهذه الغاية، يمكن للأطراف الاتفاق على تعيين وسيط. **تحدد بنص تنظيمي معايير وشروط الوساطة ومسطرتها وطبيعة مهمة الوسيط.** وفي حالة ...... وجودها. وإذا لم ..... التنظيمي.	لا يمكن .... الإضراب. قبل اللجوء إلى ممارسة حق الإضراب، يتوجب القيام، خلال الأجل المذكور، في الفقرة السابقة، بإجراء مفاوضات بشأن الملف المطلبي للأجراء قصد البحث عن حلول متوافق عليها. ولهذه الغاية، يمكن للأطراف الاتفاق على تعيين وسيط. وفي حالة ...... وجودها. وإذا لم ..... التنظيمي.

الفريق الحركي التعديل رقم : 10 رقم النظام : 2164	الباب الثاني : شروط وكيفيات ممارسة حق الإضراب في القطاع الخاص المادة 7	نوع التعديل : تغيير أو تتميم عنوان التعديل : المادة 7 الفقرة 4

النص كما جاء في المشروع	نص التعديل	التعليل
لا يمكن اللجوء...... الإضراب. قبل...... وسيط. وفي حالة .... وجودها. وإذا لم تؤد محاولة التصالح إلى أي نتيجة، وقررت الجهة المشار إليها في الفقرة الأولى أعلاه الدعوة إلى الإضراب، وجبت ممارسته طبقا للشروط والكيفيات المنصوص عليها في هذا القانون التنظيمي.	لا يمكن اللجوء...... الإضراب. قبل...... وسيط. وفي حالة .... وجودها. وإذا لم تؤد محاولة التصالح التوافق إلى أي نتيجة أو رفض المشغل تسلم الملف المطلبي، وقررت الجهة المشار إليها في الفقرة الأولى أعلاه الدعوة إلى الإضراب، وجبت ممارسته طبقا للشروط والكيفيات المنصوص عليها في هذا القانون التنظيمي.	

نوع التعديل : تغيير أو تتميم عنوان التعديل : المادة 7 الفقرة 3	الباب الثاني : شروط وكيفيات ممارسة حق الإضراب في القطاع الخاص المادة 7	الفريق الحركي التعديل رقم : 9 رقم النظام : 2224

التعليل	نص التعديل	النص كما جاء في المشروع
	لا يمكن اللجوء ...... الإضراب. قبل اللجوء .... وسيط. وفي حالة تعذر إجراء المفاوضات أو فشلها لأي سبب من الأسباب، يتعين القيام ببذل جميع المساعي اللازمة لإجراء محاولة ~~التصالح~~ التوافق بين الطرفين طبقا للتشريع الجاري به العمل، وطبقا لمقتضيات اتفاقيات الشغل الجماعية عند وجودها. وإذا لم ...... التنظيمي.	لا يمكن اللجوء ...... الإضراب. قبل اللجوء .... وسيط. وفي حالة تعذر إجراء المفاوضات أو فشلها لأي سبب من الأسباب، يتعين القيام ببذل جميع المساعي اللازمة لإجراء محاولة التصالح بين الطرفين طبقا للتشريع الجاري به العمل، وطبقا لمقتضيات اتفاقيات الشغل الجماعية عند وجودها. وإذا لم ...... التنظيمي.

نوع التعديل : تغيير أو تتميم عنوان التعديل : المادة 8 الفقرة 1	الباب الثاني : شروط وكيفيات ممارسة حق الإضراب في القطاع الخاص المادة 8	الفريق الحركي التعديل رقم : 11 رقم النظام : 2316

التعليل	نص التعديل	النص كما جاء في المشروع
	~~يعتبر باطلا بقوة القانون كل شرط تعاقدي أو التزام يقضي بتنازل الأجير عن ممارسة حق الإضراب.~~ غير أنه يجوز التنصيص في اتفاقيات الشغل الجماعية على تعليق ممارسة حق الإضراب خلال مدة محددة، شريطة أن تتضمن الإجراءات الواجب اتخاذها لتسوية كل نزاع جماعي يحدث خلال مدة تعليق الإضراب.	يعتبر باطلا بقوة القانون كل شرط تعاقدي أو التزام يقضي بتنازل الأجير عن ممارسة حق الإضراب. غير أنه يجوز التنصيص في اتفاقيات الشغل الجماعية على تعليق ممارسة حق الإضراب خلال مدة محددة، شريطة أن تتضمن الإجراءات الواجب اتخاذها لتسوية كل نزاع جماعي يحدث خلال مدة تعليق الإضراب.

الفريق الحركي التعديل رقم : 12 رقم النظام : 2317	الباب الثاني : شروط وكيفيات ممارسة حق الإضراب في القطاع الخاص المادة 8	نوع التعديل : تغيير أو تتميم عنوان التعديل : المادة 8 الفقرة 2

النص كما جاء في المشروع	نص التعديل	التعليل
يعتبر باطلا بقوة القانون كل شرط تعاقدي أو التزام يقضي بتنازل الأجير عن ممارسة حق الإضراب. غير أنه يجوز التنصيص في اتفاقيات الشغل الجماعية على تعليق ممارسة حق الإضراب خلال مدة محددة، شريطة أن تتضمن الإجراءات الواجب اتخاذها لتسوية كل نزاع جماعي يحدث خلال مدة تعليق الإضراب.	~~يعتبر باطلا بقوة القانون كل شرط تعاقدي أو التزام يقضي بتنازل الأجير عن ممارسة حق الإضراب.~~ ~~غير أنه يجوز التنصيص في اتفاقيات الشغل الجماعية على تعليق ممارسة حق الإضراب خلال مدة محددة، شريطة أن تتضمن الإجراءات الواجب اتخاذها لتسوية كل نزاع جماعي يحدث خلال مدة تعليق الإضراب.~~ **لا يسري البطلان المشار إليه في الفقرة الثالثة من المادة الأولى أعلاه على الاتفاقات الجماعية بما فيها الاتفاقات الاجتماعية، واتفاقيات الشغل الجماعية، والاتفاقات الناتجة عن المفاوضة الجماعية، التي تقضي بإقرار السلم الاجتماعي خلال مدة محددة، شريطة احترام الأطراف الموقعة لالتزاماتها، وأن تتضمن هذه الاتفاقات مقتضيات خاصة تحدد المساطر التي يمكن اتباعها لحل كل نزاع جماعي يحدث خلال مدة تعليق الإضراب أو التنازل عن ممارسته.**	

نوع التعديل : تغيير أو تتميم عنوان التعديل : المادة 9 الفقرة 1	الباب الثاني : شروط وكيفيات ممارسة حق الإضراب في القطاع الخاص المادة 9	الفريق الحركي التعديل رقم : 13 رقم النظام : 2165

النص كما جاء في المشروع	نص التعديل	التعليل
يمنع على المشغلين ومنظماتهم المهنية وعلى المنظمات النقابية للأجراء عرقلة ممارسة حق الإضراب بواسطة الاعتداء أو الانتقام أو الإغراء أو بواسطة أي وسيلة من الوسائل التي يمكن أن تحول دون ممارسة الأجراء حقهم في الإضراب.	يمنع على المشغلين ومنظماتهم المهنية وعلى المنظمات النقابية للأجراء، **وعلى أي كان من الأجراء والأغيار إجبار الأجراء على الإضراب أو** عرقلة ممارسة حق الإضراب بواسطة الاعتداء أو الانتقام أو الإغراء أو بواسطة أي وسيلة من الوسائل التي يمكن أن تحول دون ممارسة الأجراء حقهم في الإضراب.	

نوع التعديل : تغيير أو تتميم عنوان التعديل : المادة 11 الفقرة 1	الباب الثاني : شروط وكيفيات ممارسة حق الإضراب في القطاع الخاص المادة 11	الفريق الحركي التعديل رقم : 14 رقم النظام : 2318

النص كما جاء في المشروع	نص التعديل	التعليل
يمنع على المشغل اتخاذ أي إجراء تمييزي في حق الأجراء بسبب ممارستهم حق الإضراب، من شأنه خرق مبادئ المساواة وتكافؤ الفرص والمساس بالضمانات الممنوحة لهم والمتعلقة على الخصوص بحقوقهم ووضعياتهم ومسارهم المهني.	يمنع ~~على المشغل~~ اتخاذ أي إجراء تمييزي في حق ~~الأجراء~~ العمال بسبب ممارستهم حق الإضراب، من شأنه خرق مبادئ المساواة وتكافؤ الفرص والمساس بالضمانات الممنوحة لهم والمتعلقة على الخصوص بحقوقهم ووضعياتهم ومسارهم المهني.	

نوع التعديل : تغيير أو تتميم عنوان التعديل : المادة 11 الفقرة 2	الباب الثاني : شروط وكيفيات ممارسة حق الإضراب في القطاع الخاص المادة 11	الفريق الحركي التعديل رقم : 15 رقم النظام : 2319

التعليل	نص التعديل	النص كما جاء في المشروع
	يمنع على المشغل اتخاذ أي إجراء تمييزي في حق الأجراء بسبب ممارستهم حق الإضراب، من شأنه خرق مبادئ المساواة وتكافؤ الفرص والمساس بالضمانات الممنوحة لهم والمتعلقة على الخصوص بحقوقهم ووضعياتهم ومسارهم المهني. **لا يعد الإضراب الذي يمارس وفق أحكام هذا القانون مسوغا لاتخاذ العقوبات التأديبية أو للفصل من العمل في حق العمال المضربين.**	يمنع على المشغل اتخاذ أي إجراء تمييزي في حق الأجراء بسبب ممارستهم حق الإضراب، من شأنه خرق مبادئ المساواة وتكافؤ الفرص والمساس بالضمانات الممنوحة لهم والمتعلقة على الخصوص بحقوقهم ووضعياتهم ومسارهم المهني.

نوع التعديل : تغيير أو تتميم عنوان التعديل : المادة 11 الفقرة 3	الباب الثاني : شروط وكيفيات ممارسة حق الإضراب في القطاع الخاص المادة 11	الفريق الحركي التعديل رقم : 16 رقم النظام : 2321

التعليل	نص التعديل	النص كما جاء في المشروع
	يمنع على المشغل اتخاذ أي إجراء تمييزي في حق الأجراء بسبب ممارستهم حق الإضراب، من شأنه خرق مبادئ المساواة وتكافؤ الفرص والمساس بالضمانات الممنوحة لهم والمتعلقة على الخصوص بحقوقهم ووضعياتهم ومسارهم المهني. .... **تمنع خلال مدة الإضراب مناولة أو نقل أو ترحيل آليات وأجهزة وباقي وسائل عمل المقاولة أو المؤسسة كلا أو بعضا.**	يمنع على المشغل اتخاذ أي إجراء تمييزي في حق الأجراء بسبب ممارستهم حق الإضراب، من شأنه خرق مبادئ المساواة وتكافؤ الفرص والمساس بالضمانات الممنوحة لهم والمتعلقة على الخصوص بحقوقهم ووضعياتهم ومسارهم المهني.

الفريق الحركي التعديل رقم : 17 رقم النظام : 2225	الباب الثاني : شروط وكيفيات ممارسة حق الإضراب في القطاع الخاص المادة 12	نوع التعديل : نسخ عنوان التعديل : المادة 12 الفقرة 1

النص كما جاء في المشروع	نص التعديل	التعليل
يمنع كل توقف مدبر عن العمل يتم بالتناوب وبكيفية متتالية بين فئات مهنية معينة أو مختلفة، تعمل في المقاولة أو المؤسسة نفسها أو في إحدى المؤسسات التابعة لها، سواء تعلق هذا التوقف بنشاط واحد من أنشطة المقاولة أو المؤسسة أو بعدة أنشطة.	~~يمنع كل توقف مدبر عن العمل يتم بالتناوب وبكيفية متتالية بين فئات مهنية معينة أو مختلفة، تعمل في المقاولة أو المؤسسة نفسها~~ ~~أو في إحدى المؤسسات التابعة لها، سواء تعلق هذا التوقف بنشاط واحد من أنشطة المقاولة أو المؤسسة أو بعدة أنشطة.~~ نسخ هذه المادة	

الفريق الحركي التعديل رقم : 18 رقم النظام : 2167	الباب الثاني : شروط وكيفيات ممارسة حق الإضراب في القطاع الخاص المادة 13	نوع التعديل : تغيير أو تتميم عنوان التعديل : المادة 13 الفقرة 2

النص كما جاء في المشروع	نص التعديل	التعليل
يمنع عرقلة حرية العمل خلال مدة سريان الإضراب. يراد في مدلول هذا القانون التنظيمي بعرقلة حرية العمل خلال مدة سريان الإضراب، كل فعل يؤدي أو قد يؤدي إلى منع الأجير غير المضرب أو المشغل من ولوج أماكن العمل أو من القيام بمزاولة نشاطه المهني، بواسطة الإيذاء أو العنف أو التهديد أو احتلال أماكن العمل أو مداخلها أو الطرق المؤدية إليها.	يمنع عرقلة حرية العمل خلال مدة سريان الإضراب. يراد في مدلول هذا القانون التنظيمي بعرقلة حرية العمل خلال مدة سريان الإضراب، كل فعل يؤدي أو قد يؤدي إلى منع الأجير غير المضرب أو المشغل من ولوج أماكن العمل أو من القيام بمزاولة نشاطه المهني، بواسطة الإيذاء أو العنف أو التهديد أو الانتقام. ~~أو احتلال أماكن العمل أو مداخلها أو الطرق المؤدية إليها.~~	

نوع التعديل : تغيير أو تتميم عنوان التعديل : المادة 14 الفقرة 1	الباب الثاني : شروط وكيفيات ممارسة حق الإضراب في القطاع الخاص المادة 14	الفريق الحركي التعديل رقم : 19 رقم النظام : 2168

التعليل	نص التعديل	النص كما جاء في المشروع
	يعتبر الأجراء المشاركون في الإضراب في حالة توقف مؤقت عن العمل خلال مدة إضرابهم، **ما لم يكن سبب التوقف يتعلق بظروف العمل التي تشكل خطرا حالا على صحة الأجراء وسلامتهم، أو مسا خطيرا بحقوقهم الأساسية، أو بسبب عدم أداء المشغل لأجورهم،** ~~وفي هذه الحالة لا يمكنهم الاستفادة من الأجر عن المدة المذكورة.~~ **لا يستفيد الأجير من أجرته خلال مدة الاضراب الذي مارسه خارج أحكام هذا القانون التنظيمي دون المساس بالحقوق التي تضمنها التشريعات الجاري بها العمل.** **لا يجوز المس بالسلامة الجسدية للأجير.** **يجب ضمان السلامة المعنوية للأجير بحمايته من الفصل أو الانتقام أثناء أو بعد الإضراب.** **يحق للأجير العودة إلى عمله بعد انتهاء الإضراب.** **يجب توفير الحماية القانونية للأشخاص المشاركين في الإضراب.**	يعتبر الأجراء المشاركون في الإضراب في حالة توقف مؤقت عن العمل خلال مدة إضرابهم، وفي هذه الحالة لا يمكنهم الاستفادة من الأجر عن المدة المذكورة.

الفريق الحركي التعديل رقم : 21 رقم النظام : 2170	الباب الثاني : شروط وكيفيات ممارسة حق الإضراب في القطاع الخاص المادة 16	نوع التعديل : تغيير أو تتميم عنوان التعديل : المادة 16 الفقرة 3

النص كما جاء في المشروع	نص التعديل	التعليل
يمكن ..... الجمع العام فيه. يجب تبليغ ...... انعقاده. يجتمع الجمع العام بصورة قانونية بحضور ما لا يقل عن ثلاثة أرباع (4/3) أجراء المقاولة أو المؤسسة، ويتخذ قرار الإضراب بواسطة الاقتراع السري بالأغلبية المطلقة للأجراء الحاضرين. تقوم .... الإضراب.	يمكن ..... الجمع العام فيه. يجب تبليغ ...... انعقاده. يجتمع الجمع العام بصورة قانونية بحضور ما لا يقل عن ~~ثلاثة أرباع (4/3)~~ 50% من أجراء المقاولة أو المؤسسة، ويتخذ قرار الإضراب ~~بواسطة الاقتراع السري بالأغلبية المطلقة للأجراء الحاضرين~~. **في محضر يوقعه مالا يقل عن 35% من أجراء المقاولة أو المؤسسة.** تقوم .... الإضراب.	

النص كما جاء في المشروع	نص التعديل	التعليل
يمكن أن يتخذ قرار الإضراب على صعيد كل مقاولة أو مؤسسة من قبل الجمع العام للأجراء، الذي يجب أن تدعو إليه الجهة الداعية إلى الإضراب خلال خمسة عشر (15) يوما على الأقل من التاريخ المزمع عقد الجمع العام فيه. يجب تبليغ المشغل بكيفية رسمية من قبل الجهة المذكورة بتاريخ ومكان انعقاد الجمع العام، وذلك سبعة (7) أيام على الأقل قبل تاريخ انعقاده. يجتمع الجمع العام بصورة قانونية بحضور ما لا يقل عن ثلاثة أرباع (4/3) أجراء المقاولة أو المؤسسة، ويتخذ قرار الإضراب بواسطة الاقتراع السري بالأغلبية المطلقة للأجراء الحاضرين. تقوم الجهة الداعية للإضراب بإعداد محضر اجتماع الجمع العام المذكور الذي يجب أن يتضمن عدد أجراء المقاولة أو المؤسسة المعنية، وعدد الحاضرين منهم في الجمع العام، والنسبة التي يمثلونها من مجموع الأجراء، وأسماءهم وأرقام بطائقهم الوطنية للتعريف وتوقيعاتهم ونسبة الأغلبية التي اتخذ بموجبها قرار الإضراب.	~~يمكن أن يتخذ قرار الإضراب~~ **تجوز الدعوة إلى الإضراب** على صعيد كل مقاولة أو مؤسسة من قبل ~~الجمع العام للأجراء،~~ **مجموعة من الأجراء**. ~~الذي يجب أن تدعو إليه الجهة الداعية إلى الإضراب خلال خمسة عشر (15) يوما على الأقل من التاريخ المزمع عقد الجمع العام فيه.~~ ~~يجب تبليغ المشغل بكيفية رسمية من قبل الجهة المذكورة بتاريخ ومكان انعقاد الجمع العام، وذلك سبعة (7) أيام على الأقل قبل تاريخ انعقاده.~~ يجتمع الجمع العام بصورة قانونية بحضور ما لا يقل عن ثلاثة أرباع (4/3) أجراء المقاولة أو المؤسسة، ويتخذ قرار الإضراب بواسطة الاقتراع السري بالأغلبية المطلقة للأجراء الحاضرين. ~~تقوم الجهة الداعية للإضراب بإعداد محضر اجتماع الجمع العام المذكور الذي يجب أن يتضمن عدد أجراء المقاولة أو المؤسسة المعنية، وعدد الحاضرين منهم في الجمع العام، والنسبة التي يمثلونها من مجموع الأجراء، وأسماءهم وأرقام بطائقهم الوطنية للتعريف وتوقيعاتهم ونسبة الأغلبية التي~~	

التعليل	نص التعديل	النص كما جاء في المشروع
	~~اتخذ بموجبها قرار الإضراب.~~	

الفريق الحركي التعديل رقم : 22 رقم النظام : 2172	الباب الثاني : شروط وكيفيات ممارسة حق الإضراب في القطاع الخاص المادة 17	نوع التعديل : تغيير أو تتميم عنوان التعديل : المادة 17 الفقرة 1

النص كما جاء في المشروع	نص التعديل	التعليل
يجب أن يتضمن قرار الإضراب على الصعيد الوطني البيانات التالية : 1 - اسم النقابة الأكثر تمثيلا أو ذات تمثيلية على الصعيد الوطني التي اتخذت قرار الإضراب ؛ 2 - الأسباب الداعية إلى اتخاذ قرار الإضراب ؛ 3 - أمكنة تنفيذ الإضراب ؛ 4 - تاريخ وساعة الشروع في تنفيذ الإضراب ؛ 5 - المدة أو المدد المزمع خوض الإضراب خلالها. وإذا تعلق ...... الإضراب.	يجب أن يتضمن قرار الإضراب على الصعيد الوطني البيانات التالية : ~~1 - اسم النقابة الأكثر تمثيلا أو ذات تمثيلية على الصعيد الوطني التي اتخذت قرار الإضراب ؛~~ اسم الجهة الداعية إلى الإضراب. 2 - الأسباب الداعية إلى اتخاذ قرار الإضراب ؛ 3 - أمكنة تنفيذ الإضراب ؛ 4 - تاريخ وساعة الشروع في تنفيذ الإضراب ؛ ~~5 - المدة أو المدد المزمع خوض الإضراب خلالها.~~ وإذا تعلق ...... الإضراب.	

نوع التعديل : تغيير أو تتميم عنوان التعديل : المادة 18 الفقرة 1	الباب الثاني : شروط وكيفيات ممارسة حق الإضراب في القطاع الخاص المادة 18	الفريق الحركي التعديل رقم : 23 رقم النظام : 2174

النص كما جاء في المشروع	نص التعديل	التعليل
مع مراعاة أحكام المادة 7 أعلاه، يتعين قبل الشروع الفعلي في تنفيذ الإضراب، قيام الجهة الداعية للإضراب بتبليغ المشغل بقرار الإضراب بأي وسيلة من وسائل التبليغ المنصوص عليها في التشريع الجاري به العمل، وذلك خمسة عشر (15) يوما على الأقل قبل التاريخ المقرر لخوضه. غير أن .... وسلامتهم.	مع مراعاة أحكام المادة 7 أعلاه، يتعين قبل الشروع الفعلي في تنفيذ الإضراب، قيام الجهة الداعية للإضراب بتبليغ المشغل بقرار الإضراب بأي وسيلة من وسائل التبليغ المنصوص عليها في التشريع الجاري به العمل، وذلك ~~خمسة عشر (15) يوما~~ سبعة (7) أيام على الأقل قبل التاريخ المقرر لخوضه. غير أن .... وسلامتهم.	

نوع التعديل : تغيير أو تتميم عنوان التعديل : المادة 18 الفقرة 2	الباب الثاني : شروط وكيفيات ممارسة حق الإضراب في القطاع الخاص المادة 18	الفريق الحركي التعديل رقم : 24 رقم النظام : 2175

التعليل	نص التعديل	النص كما جاء في المشروع
	مع مراعاة...... لخوضه. غير أن المدة المذكورة تخفض إلى ~~خمسة (5)~~ ثلاثة (3) أيام، إذا كان سبب الإضراب راجعا إلى عدم أداء المشغل أجور العاملين لديه أو وجود خطر حال يهدد صحتهم وسلامتهم.	مع مراعاة...... لخوضه. غير أن المدة المذكورة تخفض إلى خمسة (5) أيام، إذا كان سبب الإضراب راجعا إلى عدم أداء المشغل أجور العاملين لديه أو وجود خطر حال يهدد صحتهم وسلامتهم.

الفريق الحركي التعديل رقم : 25 رقم النظام : 2176	الباب الثاني : شروط وكيفيات ممارسة حق الإضراب في القطاع الخاص المادة 19	نوع التعديل : تغيير أو تتميم عنوان التعديل : المادة 19 الفقرة 1

النص كما جاء في المشروع	نص التعديل	التعليل
يجب على الجهة الداعية إلى الإضراب أن تحيط علما الجهات المعنية التالية بقرار الإضراب سبعة (7) أيام على الأقل قبل الشروع الفعلي في تنفيذه : أ) رئيس الحكومة .... الوطني. كما يجب .... ب)	يجب على الجهة الداعية إلى الإضراب أن تحيط علما الجهات المعنية التالية بقرار الإضراب سبعة (7) أيام على الأقل قبل الشروع الفعلي في تنفيذه، **غير أن هذه المدة تخفض إلى ثلاثة (3) أيام إذا تعلق الأمر بوجود خطر حال يهدد صحة الأجراء وسلامتهم أو مسا بحقوقهم الأساسية أو عدم أداء الأجور:** أ) رئيس الحكومة .... الوطني. كما يجب .... ب)	

الفريق الحركي التعديل رقم : 26 رقم النظام : 2177	الباب الثاني : شروط وكيفيات ممارسة حق الإضراب في القطاع الخاص المادة 20	نوع التعديل : تغيير أو تتميم عنوان التعديل : المادة 20 الفقرة 2

النص كما جاء في المشروع	نص التعديل	التعليل
تتولى ...... الإضراب : أ) - تأطير ..... ب) - السهر، ..... وفي حالة عدم الاتفاق، يمكن للمشغل أن يطلب من قاضي المستعجلات تحديد هذه الخدمات وتعيين الأجراء الذين سيكلفون بتقديمها. لا يمكن ...... المستعجلات.	تتولى ...... الإضراب : أ) - تأطير ..... ب) - السهر، ..... وفي حالة عدم الاتفاق، يمكن للمشغل **أو الجهة الداعية للإضراب** أن **يطلب** **يطلبا** من قاضي المستعجلات **حسب الحالة** تحديد هذه الخدمات وتعيين الأجراء الذين سيكلفون بتقديمها، **أو الإخطار بوجود حالة خطر حال يهدد صحتهم وسلامتهم ووضعية الأجراء.** لا يمكن ...... المستعجلات.	

الفريق الحركي التعديل رقم : 27 رقم النظام : 2332	الباب الثاني : شروط وكيفيات ممارسة حق الإضراب في القطاع الخاص المادة 22	نوع التعديل : تغيير أو تتميم عنوان التعديل : المادة 22 الفقرة 3

النص كما جاء في المشروع	نص التعديل	التعليل
للجهة .... مؤقتا. كما يمكن .... نهائية. وفي حالة توقيف الإضراب مؤقتا لمدة معينة من أجل التفاوض بشأن الملف المطلبي، فإنه يمكن استئنافه، دون التقيد بالآجال المنصوص عليها في المادة 18 من هذا القانون التنظيمي، إذا لم تسفر المفاوضات على نتائج، داخل أجل ثلاثين (30) يوما من بدءها.	للجهة .... مؤقتا. كما يمكن .... نهائية. وفي حالة توقيف الإضراب مؤقتا لمدة معينة من أجل التفاوض ~~بشأن الملف المطلبي،~~ فإنه يمكن استئنافه، دون التقيد بالآجال المنصوص عليها في المادة 18 من هذا القانون التنظيمي، إذا لم تسفر المفاوضات على نتائج، داخل أجل ~~ثلاثين (30)~~ **خمسة عشر (15)** يوما من ~~بدءها~~ **بدئها قابلة للتمديد باتفاق الأطراف المعنية.**	

نوع التعديل : نسخ عنوان التعديل : المادة 24 الفقرة 1	الباب الثاني : شروط وكيفيات ممارسة حق الإضراب في القطاع الخاص المادة 24	الفريق الحركي التعديل رقم : 28 رقم النظام : 2323

التعليل	نص التعديل	النص كما جاء في المشروع
	~~يمنع على المشغل أن يقوم، خلال مدة الإضراب، بمناولة أو نقل أو ترحيل آليات وأجهزة وباقي وسائل عمل المقاولة أو المؤسسة كلا أو بعضا.~~ تنسخ هذه المادة	يمنع على المشغل أن يقوم، خلال مدة الإضراب، بمناولة أو نقل أو ترحيل آليات وأجهزة وباقي وسائل عمل المقاولة أو المؤسسة كلا أو بعضا.

الفريق الحركي التعديل رقم : 29 رقم النظام : 2178	الباب الثاني : شروط وكيفيات ممارسة حق الإضراب في القطاع الخاص المادة 25	نوع التعديل : تغيير أو تتميم عنوان التعديل : المادة 25 الفقرة 1

النص كما جاء في المشروع	نص التعديل	التعليل
يجب على المشغل الامتناع عن الإغلاق الكلي أو الجزئي للمقاولة أو المؤسسة بسبب ممارسة حق الإضراب. ويمكنه في حالة الإضرار............ نشاطها.	~~يجب على المشغل الامتناع عن~~ **يمنع على المشغل اللجوء إلى** الإغلاق الكلي أو الجزئي للمقاولة أو المؤسسة بسبب ممارسة حق الإضراب. ويمكنه في حالة الإضرار............ نشاطها.	

النص كما جاء في المشروع	نص التعديل	التعليل
يجب .... حق الإضراب. ويمكنه في حالة الإضرار بممتلكات المقاولة أو المؤسسة لا سيما منها التجهيزات أو الآلات أو المواد الأولية أو السلع أو البضائع، أو عدم مراعاة تدابير حفظ الصحة والسلامة المهنية، تقديم طلب إلى قاضي المستعجلات لاستصدار أمر قضائي من أجل اتخاذ التدابير الوقائية اللازمة لحماية ممتلكات المقاولة أو المؤسسة وحفظ الصحة والسلامة المهنية، أو إغلاقها الجزئي أو الكلي مؤقتا، حسب وضعية المقاولة وطبيعة نشاطها.	يجب .... حق الإضراب. ويمكنه في حالة الإضرار عمدا بممتلكات المقاولة أو المؤسسة لا سيما منها التجهيزات أو الآلات أو المواد الأولية أو السلع أو البضائع، أو عدم مراعاة تدابير حفظ الصحة والسلامة المهنية، تقديم طلب إلى قاضي المستعجلات لاستصدار أمر قضائي من أجل اتخاذ التدابير الوقائية اللازمة لحماية ممتلكات المقاولة أو المؤسسة وحفظ الصحة والسلامة المهنية، أو إغلاقها الجزئي أو الكلي مؤقتا، حسب وضعية المقاولة وطبيعة نشاطها.	

الفريق الحركي التعديل رقم : 31 رقم النظام : 2180	الباب الثاني : شروط وكيفيات ممارسة حق الإضراب في القطاع الخاص المادة 26	نوع التعديل : تغيير أو تتميم عنوان التعديل : المادة 26 الفقرة 1

النص كما جاء في المشروع	نص التعديل	التعليل
يمكن للمشغل، في حالة ممارسة الإضراب خلافا لأحكام هذا القانون التنظيمي، أن يطالب الجهة الداعية للإضراب والأجراء المضربين بالتعويض عن الخسائر والأضرار التي لحقت بالمقاولة من جراء الإضراب الذي تمت ممارسته بها بكيفية غير مشروعة.	يمكن للمشغل، اللجوء إلى المحكمة المختصة في حالة ممارسة الإضراب خلافا لأحكام هذا القانون التنظيمي، ~~أن يطالب~~ لمطالبة الجهة الداعية للإضراب ~~والأجراء المضربين~~ بالتعويض عن الخسائر والأضرار التي لحقت بالمقاولة من جراء الإضراب. ~~الذي تمت ممارسته بها بكيفية غير مشروعة.~~	

نوع التعديل : نسخ عنوان التعديل : المادة 27 الفقرة 1	الباب الثاني : شروط وكيفيات ممارسة حق الإضراب في القطاع الخاص المادة 27	الفريق الحركي التعديل رقم : 32 رقم النظام : 2233

النص كما جاء في المشروع	نص التعديل	التعليل
يمنع على الأجراء المضربين احتلال أماكن العمل خلال مدة سريان الإضراب.	~~يمنع على الأجراء المضربين احتلال أماكن العمل خلال مدة سريان الإضراب.~~ تنسخ هذه المادة	

الفريق الحركي التعديل رقم : 33 رقم النظام : 2182	الباب الثاني : شروط وكيفيات ممارسة حق الإضراب في القطاع الخاص المادة 28	نوع التعديل : تغيير أو تتميم عنوان التعديل : المادة 28 الفقرة 1

النص كما جاء في المشروع	نص التعديل	التعليل
يمكن لرئيس الحكومة، في حالة حدوث آفات أو كوارث طبيعية أو أزمة وطنية، أن يأمر بصفة استثنائية بموجب قرار معلل، بمنع الإضراب أو وقفه لمدة محددة.	يمكن لرئيس الحكومة، في حالة حدوث آفات أو كوارث طبيعية أو أزمة وطنية **التي من شأنها المساس بالنظام العام وحقوق المواطنين**، أن يأمر بصفة استثنائية ~~بموجب قرار معلل~~ ، بمنع الإضراب أو وقفه لمدة محددة **بموجب قرار معلل**.	

نوع التعديل : تغيير أو تتميم عنوان التعديل : المادة 31 الفقرة 1	الباب الثالث : شروط وكيفيات ممارسة حق الإضراب في القطاع العام المادة 31	الفريق الحركي التعديل رقم : 34 رقم النظام : 2254

التعليل	نص التعديل	النص كما جاء في المشروع
	يمكن أن يتخذ قرار الإضراب في القطاع العام، وفق الشروط والكيفيات المنصوص عليها في هذا القانون التنظيمي على الصعيد الوطني من قبل الجهاز التداولي المختص لإحدى النقابات ~~الأكثر تمثيلا أو~~ ذات تمثيلية على الصعيد الوطني. يقصد في مدلول هذا القانون التنظيمي بالقطاع العام كل المرافق التابعة للدولة أو للجماعات الترابية أو للمؤسسات أو للمقاولات العمومية أو لكل شخص اعتباري آخر من أشخاص القانون العام.	يمكن أن يتخذ قرار الإضراب في القطاع العام، وفق الشروط والكيفيات المنصوص عليها في هذا القانون التنظيمي على الصعيد الوطني من قبل الجهاز التداولي المختص لإحدى النقابات الأكثر تمثيلا أو ذات تمثيلية على الصعيد الوطني. يقصد في مدلول هذا القانون التنظيمي بالقطاع العام كل المرافق التابعة للدولة أو للجماعات الترابية أو للمؤسسات أو للمقاولات العمومية أو لكل شخص اعتباري آخر من أشخاص القانون العام.

نوع التعديل : تغيير أو تتميم عنوان التعديل : المادة 32 الفقرة 1	الباب الثالث : شروط وكيفيات ممارسة حق الإضراب في القطاع العام المادة 32	الفريق الحركي التعديل رقم : 35 رقم النظام : 2255

التعليل	نص التعديل	النص كما جاء في المشروع
	يجب على الجهة الداعية إلى الإضراب أن تحيط علما **بكل الوسائل الممكنة** الجهات المشار إليها بعده بقرار الإضراب في أحد المرافق العمومية أو في بعضها أو في جميعها، سبعة(7) أيام على الأقل قبل تاريخ الشروع الفعلي في تنفيذه، **وتخفض هذه المدة إلى ثلاثة (3) أيام إذا كان سبب الإضراب يرتبط بظروف العمل التي تشكل خطرا حالا على صحة الأجراء، أو مسا خطيرا بحقوقهم الأساسية أو راجعا إلى عدم أداء المشغل أجور أجرائه:** - رئيس الحكومة والسلطات الحكومية المكلفة بالداخلية والوظيفة العمومية والتشغيل ؛ - السلطات الحكومية التابع لها المرفق المعني، أو التي تمارس الوصاية والإشراف عليه إذا تعلق الأمر بمؤسسة أو مقاولة عمومية، وإلى مدير المؤسسة أو المقاولة العمومية المعنية، وكل مسؤول عن المرفق العمومي المعني ؛ - عامل العمالة أو الإقليم المعني **أو من ينوب عنه**.	يجب على الجهة الداعية إلى الإضراب أن تحيط علما الجهات المشار إليها بعده بقرار الإضراب في أحد المرافق العمومية أو في بعضها أو في جميعها، سبعة(7) أيام على الأقل قبل تاريخ الشروع الفعلي في تنفيذه : - رئيس الحكومة والسلطات الحكومية المكلفة بالداخلية والوظيفة العمومية والتشغيل ؛ - السلطات الحكومية التابع لها المرفق المعني، أو التي تمارس الوصاية والإشراف عليه إذا تعلق الأمر بمؤسسة أو مقاولة عمومية، وإلى مدير المؤسسة أو المقاولة العمومية المعنية، وكل مسؤول عن المرفق العمومي المعني ؛ - عامل العمالة أو الإقليم المعني.

نوع التعديل : تغيير أو تتميم عنوان التعديل : المادة 33 الفقرة 1	الباب الثالث : شروط وكيفيات ممارسة حق الإضراب في القطاع العام المادة 33	الفريق الحركي التعديل رقم : 36 رقم النظام : 2183

التعليل	نص التعديل	النص كما جاء في المشروع
	لا يمكن للفئات التالية ممارسة حق الإضراب : - القاضيات والقضاة وقضاة المحاكم المالية؛ - موظفات وموظفو إدارة الدفاع الوطني وأفراد القوات المسلحة الملكية والدرك الملكي؛ - موظفات وموظفو الأمن الوطني والقوات المساعدة؛ - نساء ورجال وأعوان ومساعدو السلطة، وجميع بعض فئات الموظفين العاملين بوزارة الداخلية؛ باستثناء موظفات وموظفو وأعوان الجماعات الترابية؛ - الموظفات والموظفون الديبلوماسيون والقنصليون؛ - موظفات وموظفو وأعوان إدارة الجمارك والضرائب غير المباشرة؛ - موظفات وموظفو وأعوان إدارة السجون وإعادة الإدماج؛ - موظفات وموظفو الهيئة الوطنية للوقاية المدنية وجميع الفئات	لا يمكن للفئات التالية ممارسة حق الإضراب : - القضاة وقضاة المحاكم المالية ؛ - موظفو إدارة الدفاع الوطني وأفراد القوات المسلحة الملكية والدرك الملكي ؛ - موظفو الأمن الوطني والقوات المساعدة ؛ - رجال وأعوان ومساعدو السلطة، وجميع فئات الموظفين العاملين بوزارة الداخلية ؛ - الموظفون الديبلوماسيون والقنصليون ؛ - موظفو وأعوان إدارة الجمارك والضرائب غير المباشرة ؛ - موظفو وأعوان إدارة السجون وإعادة الإدماج ؛ - موظفو الهيئة الوطنية للوقاية المدنية وجميع الفئات الأخرى العاملة بها ؛

النص كما جاء في المشروع	نص التعديل	التعليل
- موظفو وأعوان المياه والغابات حاملو السلاح ؛ -القيمون الدينيون ؛ - مراقبو الملاحة الجوية والبحرية. كما لا يمكن للأشخاص الآتي ذكرهم ممارسة حق الإضراب : - الأشخاص الذين يتم تكليفهم بضمان حد أدنى من الخدمة ؛ - الأشخاص الذين يتم تكليفهم بالسهر على الصحة والسلامة المهنية بأماكن العمل أثناء فترة سريان الإضراب.	الأخرى العاملة بها؛ - **موظفات و**موظفو وأعوان المياه والغابات حاملو السلاح؛ -القيمون الدينيون؛ - **مراقبات و**مراقبو الملاحة الجوية والبحرية. **- الموظفات والموظفون والخبراء العاملون بمجال الطاقة النووية؛** **- الموظفات والموظفون الذين تمنع أنظمتهم الخاصة صراحة ممارسة حق الإضراب.** كما لا يمكن للأشخاص الآتي ذكرهم ممارسة حق الإضراب : - الأشخاص الذين يتم تكليفهم بضمان حد أدنى من الخدمة ؛ - الأشخاص الذين يتم تكليفهم بالسهر على الصحة والسلامة المهنية بأماكن العمل أثناء فترة سريان الإضراب.	

الفريق الحركي التعديل رقم : 37 رقم النظام : 2184	الباب الرابع : أحكام خاصة بالإضراب في المرافق الحيوية المادة 34	نوع التعديل : تغيير أو تتميم عنوان التعديل : المادة 34 الفقرة 1

النص كما جاء في المشروع	نص التعديل	التعليل
يمارس حق الإضراب في المرافق الحيوية طبقا للشروط والكيفيات المنصوص عليها في هذا القانون التنظيمي، شريطة توفير حد أدنى من الخدمة في هذه المرافق، ولا سيما منها : - المؤسسات الصحية ؛ - المحاكم بمختلف أصنافها ودرجاتها ؛ - مرافق الأرصاد الجوية ؛ - مرافق النقل السككي ؛ - قطاعات النقل البري بمختلف أصنافه ؛ - شركات الاتصال السمعي البصري العمومي ؛ - شركات صناعة وتوزيع الأدوية، وشركات إنتاج وتوزيع مادة الأوكسجين ذات الاستعمال الطبي ؛ - مصالح المراقبة الصحية في الحدود والمطارات والموانئ ؛	يمارس حق الإضراب في المرافق الحيوية طبقا للشروط والكيفيات المنصوص عليها في هذا القانون التنظيمي، شريطة توفير حد أدنى من الخدمة في هذه المرافق، ولا سيما منها : - المؤسسات الصحية ؛ - المحاكم بمختلف أصنافها ودرجاتها ؛ - مرافق الأرصاد الجوية ؛ - مرافق النقل السككي ؛ - قطاعات النقل البري **والبحري والجوي** بمختلف ~~أصنافه~~ **أصنافها**؛ - شركات الاتصال السمعي البصري العمومي ؛ - شركات صناعة وتوزيع الأدوية، وشركات إنتاج وتوزيع مادة الأوكسجين ذات الاستعمال الطبي ؛ - مصالح المراقبة **الإدارية و**الصحية في الحدود والمطارات	

النص كما جاء في المشروع	نص التعديل	التعليل
- المصالح البيطرية ؛ - مرافق إنتاج وتوزيع الماء والكهرباء ؛ - مرافق إنتاج وتوزيع المواد الطاقية ؛ - مرافق التطهير السائل والصلب ؛ - مرافق جمع النفايات بجميع أصنافها. يحدد .... بتوفيرها. وفي............	والموانئ ؛ **- مصالح السلامة الصحية للمنتجات الغذائية؛** - المصالح البيطرية ؛ - مرافق إنتاج وتوزيع الماء والكهرباء ؛ - مرافق إنتاج وتوزيع المواد الطاقية ؛ - مرافق التطهير السائل والصلب ؛ - مرافق جمع النفايات بجميع أصنافها. **- المرافق التي تنص أنظمتها الخاصة على وجوب توفير حد أدنى من الخدمة في حالة ممارسة حق الإضراب.** يحدد .... بتوفيرها. وفي............	

نوع التعديل : تغيير أو تتميم عنوان التعديل : المادة 34 الفقرة 2	الباب الرابع : أحكام خاصة بالإضراب في المرافق الحيوية المادة 34	الفريق الحركي التعديل رقم : 38 رقم النظام : 2186

التعليل	نص التعديل	النص كما جاء في المشروع
	يمارس ...... منها : - المؤسسات الصحية ؛ - .... ؛ .... يحدد اتفاق........ بتوفيرها. وفي حالة .... بتوفيرها. ويمكن تتميم لائحة المرافق الحيوية التي تستوجب توفير حد أدنى من الخدمة بها بقانون، بعد استشارة المنظمات النقابية للأجراء ~~الأكثر تمثيلا أو~~ ذات تمثيلية على الصعيد الوطني والمنظمات المهنية للمشغلين التابع لها المرفق المعني عند وجودها.	يمارس ...... منها : - المؤسسات الصحية ؛ - .... ؛ .... يحدد اتفاق........ بتوفيرها. وفي حالة .... بتوفيرها. ويمكن تتميم لائحة المرافق الحيوية التي تستوجب توفير حد أدنى من الخدمة بها بقانون، بعد استشارة المنظمات النقابية للأجراء الأكثر تمثيلا أو ذات تمثيلية على الصعيد الوطني والمنظمات المهنية للمشغلين التابع لها المرفق المعني عند وجودها.

الفريق الحركي التعديل رقم : 39 رقم النظام : 2187	الباب الخامس : العقـــوبات المادة 39	نوع التعديل : تغيير أو تتميم عنوان التعديل : المادة 39 الفقرة 1

النص كما جاء في المشروع	نص التعديل	التعليل
يعاقب بغرامة من 2.000 إلى 5.000 درهم كل من خالف أحكام المادة 12 من هذا القانون التنظيمي دون الإخلال بالعقوبات الجنائية الأشد.	يعاقب بغرامة من 2.000 إلى 5.000 درهم كل من خالف أحكام المادة 12 من هذا القانون التنظيمي. ~~دون الإخلال بالعقوبات الجنائية الأشد.~~	

نوع التعديل : تغيير أو تتميم عنوان التعديل : المادة 40 الفقرة 1	الباب الخامس : العقـــوبات المادة 40	الفريق الحركي التعديل رقم : 40 رقم النظام : 2189

التعليل	نص التعديل	النص كما جاء في المشروع
	يعاقب بغرامة من 5.000 إلى 10.000 درهم كل من عرقل حرية العمل خلافا لما هو منصوص عليه في المادتين 13 و 27 من هذا القانون التنظيمي. ~~دون الإخلال بالعقوبات الجنائية الأشد.~~ ويمكن....... الإضراب. دون الإخلال .... درهم.	يعاقب بغرامة من 5.000 إلى 10.000 درهم كل من عرقل حرية العمل خلافا لما هو منصوص عليه في المادتين 13 و 27 من هذا القانون التنظيمي، دون الإخلال بالعقوبات الجنائية الأشد. ويمكن ..... الإضراب. دون الإخلال .... درهم.

الفريق الحركي التعديل رقم : 41 رقم النظام : 2190	الباب الخامس : العقـــوبات المادة 40	نوع التعديل : تغيير أو تتميم عنوان التعديل : المادة 40 الفقرة 3

النص كما جاء في المشروع	نص التعديل	التعليل
يعاقب بغرامة ...... الجنائية الأشد. ويمكن .... الإضراب. دون الإخلال بتطبيق أحكام الفقرة الأولى من هذه المادة، يعاقب على كل مخالفة للأمر القضائي المذكور بالحبس من شهر إلى ثلاثة (3) أشهر وبغرامة من 10.000 إلى 20.000 درهم.	يعاقب بغرامة ...... الجنائية الأشد. ويمكن .... الإضراب. ~~دون الإخلال بتطبيق أحكام الفقرة الأولى من هذه المادة، يعاقب على كل مخالفة للأمر القضائي المذكور بالحبس من شهر إلى ثلاثة (3) أشهر وبغرامة من 10.000 إلى 20.000 درهم.~~	

نوع التعديل : تغيير أو تتميم عنوان التعديل : المادة 41 الفقرة 1	الباب الخامس : العقـــوبات المادة 41	الفريق الحركي التعديل رقم : 42 رقم النظام : 2191

التعليل	نص التعديل	النص كما جاء في المشروع
	يعاقب بغرامة من 20.000 إلى 50.000 درهم كل من دعا إلى ممارسة حق الإضراب دون التقيد بأحكام الفقرة الأولى من المادة 7 من هذا القانون التنظيمي. ~~دون الإخلال بالعقوبات الجنائية الأشد.~~	يعاقب بغرامة من 20.000 إلى 50.000 درهم كل من دعا إلى ممارسة حق الإضراب دون التقيد بأحكام الفقرة الأولى من المادة 7 من هذا القانون التنظيمي دون الإخلال بالعقوبات الجنائية الأشد.

الفريق الحركي التعديل رقم : 43 رقم النظام : 2256	الباب السادس : أحكام مختلفة وختامية المادة 47	نوع التعديل : تغيير أو تتميم عنوان التعديل : المادة 47 الفقرة 2

النص كما جاء في المشروع	نص التعديل	التعليل
تؤهل السلطات العمومية المعنية، خلال مدة سريان الإضراب، لاتخاذ جميع التدابير اللازمة لحفظ النظام العام وحماية الأشخاص والأموال والممتلكات، بما في ذلك العمل على فك الاعتصامات والحيلولة دون احتلال المباني وأماكن العمل والمرافق الملحقة بها، ومنع كل تجاوز يروم إغلاق مقرات العمل ومداخلها في وجه العاملين والمرتفقين. كما يمكنها، عند الاقتضاء، وخلافا للأحكام التشريعية الجاري بها العمل، اللجوء إلى مسطرة التسخير من أجل تأمين استمرارية المرافق الحيوية في تقديم خدماتها وتأمين تزويد السوق بالمواد الأساسية.	تؤهل السلطات العمومية المعنية، خلال مدة سريان الإضراب، لاتخاذ جميع التدابير اللازمة لحفظ النظام العام وحماية الأشخاص والأموال والممتلكات، بما في ذلك العمل على فك الاعتصامات غير القانونية والحيلولة دون احتلال المباني وأماكن العمل والمرافق الملحقة بها، ومنع كل تجاوز يروم إغلاق مقرات العمل ومداخلها في وجه العاملين والمرتفقين. كما يمكنها، عند الاقتضاء، ~~وخلافا للأحكام التشريعية الجاري بها العمل،~~ اللجوء إلى ~~مسطرة التسخير~~ اتخاذ التدابير اللازمة من أجل تأمين استمرارية المرافق الحيوية في تقديم خدماتها وتأمين تزويد السوق بالمواد الأساسية.	

الفريق الحركي التعديل رقم : 44 رقم النظام : 2257	الباب السادس : أحكام مختلفة وختامية المادة 47	نوع التعديل : تغيير أو تتميم عنوان التعديل : المادة 47 الفقرة 2

النص كما جاء في المشروع	نص التعديل	التعليل
تؤهل السلطات العمومية المعنية، خلال مدة سريان الإضراب، لاتخاذ جميع التدابير اللازمة لحفظ النظام العام وحماية الأشخاص والأموال والممتلكات، بما في ذلك العمل على فك الاعتصامات غير القانونية والحيلولة دون احتلال المباني وأماكن العمل والمرافق الملحقة بها، ومنع كل تجاوز يروم إغلاق مقرات العمل ومداخلها في وجه العاملين والمرتفقين. كما يمكنها، عند الاقتضاء، وخلافا للأحكام التشريعية الجاري بها العمل، اللجوء إلى مسطرة التسخير من أجل تأمين استمرارية المرافق الحيوية في تقديم خدماتها وتأمين تزويد السوق بالمواد الأساسية.	تؤهل السلطات العمومية المعنية، خلال مدة سريان الإضراب، لاتخاذ جميع التدابير اللازمة لحفظ النظام العام وحماية الأشخاص والأموال والممتلكات، بما في ذلك العمل على فك الاعتصامات **غير القانونية** والحيلولة دون احتلال المباني وأماكن العمل والمرافق الملحقة بها، ومنع كل تجاوز يروم إغلاق مقرات العمل ومداخلها في وجه العاملين والمرتفقين. كما .... بالمواد الأساسية. **في حالة عدم التوصل إلى توافق يحق للأطراف التظلم لدى مؤسسة الوسيط قصد البحث عن حلول متوافق عليها، كما يمكن للمؤسسة، عند الاقتضاء القيام بمبادرة تلقائية منها بالنظر في ما بلغ إليها وفق القانون رقم 14.16 المتعلق بمؤسسة الوسيط.**	

مشروع قانون تنظيمي رقم 97.15 بتحديد شروط وكيفيات ممارسة حق الإضراب

التعديلات المقترحة



فريق التقدم والاشتراكية التعديل رقم : 1 رقم النظام : 2380	الباب الأول :أحكام عامة مادة تمهيدية	نوع التعديل : تتميم عنوان التعديل : الباب الأول :أحكام عامة الفقرة 1

النص الأصلي	نص التعديل	التعليل
مادة اضافية تمهيدية	مادة تمهيدية يستمد هذا القانون التنظيمي مرجعيته الأساس من دستور المملكة المغربية لسنة 2011، بأبعاده الحقوقية متعددة الأبعاد وغير القابلة للتجزيء، ومن مبادئ حقوق الإنسان كما هي متعارف عليها دوليا، ومن المرجعيات المعيارية الكونية والاتفاقيات الدولية المكرسة لممارسة حق الإضراب، والمرتبطة بحماية الحرية النقابية وضمان التوازن بين حقوق والتزامات مختلف الأطراف وحماية حقوق المواطنين. يندرج هذا القانون التنظيمي ضمن رؤية مجتمعية شاملة في إطار تعاقدٍ اجتماعي من بين مستلزماته احترام قانون الشغل وكافة القوانين ذات الصلة، وخلق مناخ سليم قوامه الثقة المتبادلة بين مختلف الأطراف داخل المقاولة وفي المرافق العمومية.	نعتقد أنه من الضروري إضافة ديباجة أو مادة تمهيدية تؤكد على الأسس والمبادئ العامة والمرجعيات الأساسية لهذا النص التشريعي الهام والمجتمعي الذي طال انتظاره لعقود.

فريق التقدم والاشتراكية التعديل رقم : 2 رقم النظام : 2381	الباب الأول :أحكام عامة المادة 2	نوع التعديل : تغيير أو تتميم عنوان التعديل : المادة 2 الفقرة 1

النص كما جاء في المشروع	نص التعديل	التعليل
الإضراب هو كل توقف جماعي عن العمل يتم بصفة مدبرة ولمدة محددة، من أجل الدفاع عن حق من الحقوق أو مصلحة من المصالح الاجتماعية أو الاقتصادية المباشرة للأجراء المضربين.	الإضراب **حق دستوري، وهو كل توقف جماعي ومؤقت عن العمل، يتم بصفة مدبرة ولمدة محددة، تلجأ إليه الشغيلة، في القطاع العمومي أو الخصوصي، والفئات العاملة غير الأجرية، كآلية سلمية، بسبب عدم التوصل إلى اتفاق عبر آليات الحوار والتفاوض بشأن مطالب محددة ومعلنة، أو على سبيل التضامن،** أو من أجل **التعبير** والدفاع عن حق من الحقوق أو مصلحة من المصالح الاجتماعية أو الاقتصادية، **أو المهنية، المادية أو المعنوية، المباشرة للأجراء المضربين أو غير المباشرة، الفردية أو الجماعية.** **يتمتع بهذا الحق جميعُ الفئات المهنية التي تتمتع بحرية الانتماء النقابي، سواء في القطاع العمومي أو في القطاع الخصوصي، وكذا جميع الفئات العاملة غير الأجرية المنظمة والمؤسَسَة طبقًا لأحكام الدستور والمقتضيات التشريعية والتنظيمية الجاري بها العمل.**	يهدف هذا التعديل إلى توسيع تعريف الإضراب، ليشمل كل الفئات المهنية العاملة، الأجيرة وغير الأجيرة، شريطة كونها منظمة ومؤسسة قانوناً، وذلك انسجاماً مع فلسفة الحقوق والحريات الفردية والجماعية المكفولة لكل أفراد المجتمع المنصوص عليها في الدستور. مع شمول المفهوم للإضراب التضامني، ولجعل الإضراب آلية حضارية وسلمية للتعبير عن مطالب مهنية، ولكن قد تكون مباشرة أو غير مباشرة، مادية أو معنوية. ويجب أن يشمل هذا الحق والتعريفُ أيضا كل الفئات النشيطة، والتي لها حق الانتماء النقابي، بما فيها أصحاب المهن الحرة والمستقلة، بشرط أن تكون

النص كما جاء في المشروع	نص التعديل	التعليل
		منظمة ومؤسسة وفق القانون، من قبيل: الفلاحون؛ الطلبة؛ التجار، الحرفيون، الصناع، المقاولون الذاتيون؛ متضررون من برنامج عمومي معين؛ ساكنة مجال ترابي معين؛...إلخ.

فريق التقدم والاشتراكية التعديل رقم : 3 رقم النظام : 2382	الباب الأول :أحكام عامة المادة 3	نوع التعديل : تغيير أو تتميم عنوان التعديل : المادة 3 الفقرة 1

النص كما جاء في المشروع	نص التعديل	التعليل
يراد في مدلول هذا القانون التنظيمي بالمصطلحات التالية، ما يلي : أ) - الأجير : كل شخص التزم ببذل نشاطه المهني، ويعمل تحت إمرة مشغل، يكون تابعا له، وذلك مقابل أجر، أيا كان نوعه أو طريقة أدائه، سواء كان يعمل في القطاع الخاص أو في القطاع العام ؛ ب) - المشغل : يعتبر مشغلا في القطاع الخاص كل شخص ذاتي أو اعتباري خاضع للقانون الخاص، يستأجر خدمات أجير للقيام بأعمال، في مقاولة أو مؤسسة. ويعتبر مشغلا في القطاع العام كل شخص اعتباري من أشخاص القانون العام يسهر على تدبير مرفق عمومي، ويمارس بهذه الصفة صلاحيات السلطة العمومية ؛ ج) - الجهة الداعية إلى الإضراب هي : - النقابة الأكثر تمثيلا، طبقا للتشريع الجاري به العمل، أو ذات تمثيلية على الصعيد الوطني سواء تعلق الأمر بإضراب على	يراد في مدلول هذا القانون التنظيمي بالمصطلحات التالية، ما يلي : أ) - الأجير : كل شخص التزم ببذل نشاطه المهني، **ويعمل تحت إمرة مشغل، يكون تابعا له،** وذلك مقابل أجر، أيا كان نوعه أو طريقة أدائه، سواء كان يعمل في القطاع الخاص أو في القطاع العام ؛ ب) - المشغل : يعتبر مشغلا في القطاع الخاص كل شخص ذاتي أو اعتباري خاضع للقانون الخاص، يستأجر خدمات أجير للقيام بأعمال، في مقاولة أو مؤسسة. ويعتبر مشغلا في القطاع العام كل شخص اعتباري من أشخاص القانون العام يسهر على تدبير مرفق عمومي، ويمارس بهذه الصفة صلاحيات السلطة العمومية ؛ **ت) - العامل غير الأجير: كل شخص ذاتي يزاول نشاطا مهنيا ذاتيا غير مأجور؛** ج) - **الجهة الداعية إلى الإضراب هي** : **الجهة التي لها الحق**	نعتقد أنه لكل المنظمات النقابية والمهنية والمنظمات التي تمثل فئات العمال غير الأجراء والمهن المستقلة، المؤسسة والمعترف بها قانونيا الحق في الدعوة للإضراب، بغض النظر عن كونها أكثر أو أقل تمثيلية. خاصة حينما يرتبط الإضراب بحقوق أفراد أو مجموعات صغيرة. كما نعتقد أنه من الضروري إصدار نص تشريعي أو تنظيمي لتحديد المرافق الحيوية بوضوح ودقة، بما من شأنه أن يحقق المرونة المنشودة في التعديل والتحيين في ظل تسارع تطور البنيات الاقتصادية والأنماط المهنية الجديدة. ونقترح كذلك إخضاع تحديد الحد الأدنى للخدمة إلى الاتفاق

النص كما جاء في المشروع	نص التعديل	التعليل
الصعيد الوطني في القطاع العام أو القطاع الخاص ؛ - النقابة الأكثر تمثيلا، طبقا للتشريع الجاري به العمل، على صعيد المقاولة أو المؤسسة أو المرفق العمومي المعني، وفي حالة عدم وجودها، النقابة التي حصلت على أكبر نسبة من مجموع عدد مندوبي الأجراء المنتخبين على صعيد المقاولة أو المؤسسة، أو أغلبية المأجورين في حالة عدم وجود تمثيلية عن النقابة في المقاولة أو المؤسسة المعنية أو المرفق العمومي المعني إذا تعلق الأمر بإضراب على صعيد المقاولة أو المؤسسة أو المرفق العمومي ؛ د) - المرافق الحيوية : هي المرافق التي تقدم خدمات أساسية والتي من شأن توقف العمل بها كليا أو جزئيا أن يعرض حياة الأشخاص وصحتهم وسلامتهم للخطر ؛ ه) - الحد الأدنى من الخدمة : قدر كاف من الخدمات الأساسية يجب تأمينه لضمان استمرارية تقديمها للمرتفقين في حالة ممارسة حق الإضراب.	**في الدعوة للإضراب:** - النقابة الأكثر تمثيلا، طبقا للتشريع الجاري به العمل، أو ذات تمثيلية على الصعيد الوطني سواء تعلق الأمر بإضراب على الصعيد الوطني في القطاع العام أو القطاع الخاص ؛ **- النقابة الأكثر تمثيلا، طبقا للتشريع الجاري به العمل، على صعيد المقاولة أو المؤسسة أو المرفق العمومي المعني، وفي حالة عدم وجودها، النقابة التي حصلت على أكبر نسبة من مجموع عدد مندوبي الأجراء المنتخبين على صعيد المقاولة أو المؤسسة، أو أغلبية المأجورين في حالة عدم وجود تمثيلية عن النقابة في المقاولة أو المؤسسة المعنية أو المرفق العمومي المعني إذا تعلق الأمر بإضراب على صعيد المقاولة أو المؤسسة أو المرفق العمومي ؛** **- كل هيئة من المنظمات النقابية أو المهنية أو المنظمات التي تمثل فئة العمال غير الأجراء المعنية، المؤسسة والمعترف بها قانونيا، وكذلك مندوبو الأجراء، وذلك على صعيد المقاولة أو المؤسسة أو المرفق العمومي، قطاعيا أو محليا أو إقليميا أو جهويا، أو على مستوى فئة العمال غير المأجورين؛** د) - المرافق الحيوية : هي المرافق التي تقدم خدمات أساسية والتي من شأن توقف العمل بها كليا أو جزئيا أن يعرض حياة الأشخاص وصحتهم وسلامتهم للخطر ؛ **وتحدد معايير تصنيف المرافق على أنها حيوية بموجب نص تشريعي أو تنظيمي.** ه) - الحد الأدنى من الخدمة : قدر كاف من الخدمات الأساسية	أو التحكيم والوساطة أو النظام الداخلي للمؤسسة، لأن من شأن ذلك أن يشجع على الحوار والتفاوض والوساطة، ومن شأنه أيضاً أن يتيح إمكانية الأخذ بعين الاعتبار خصوصيات كل قطاع أو مؤسسة أو نشاط إنتاجي أو اقتصادي على حدة. على أن يبقى آخر حل هو اللجوء إلى القضاء الاستعجالي.

التعليل	نص التعديل	النص كما جاء في المشروع
	يجب تأمينه لضمان استمرارية تقديمها للمرتفقين في حالة ممارسة حق الإضراب. **تُحدّد طبيعة الحد الأدنى من الخدمة، في المرفق العمومي أو في مؤسسة خصوصية، عن طريق اتفاقيات جماعية أو التزامات تعاقدية، أو النظام الداخلي للمؤسسة، أو عن طريق وساطة وتحكيم مفتش الشغل. وفي حال تعذر ذلك بإمكان الأطراف اللجوء إلى القضاء الاستعجالي.**	

نوع التعديل : تغيير أو تتميم عنوان التعديل : المادة 4 الفقرة 1	الباب الأول :أحكام عامة المادة 4	فريق التقدم والاشتراكية التعديل رقم : 4 رقم النظام : 2384

التعليل	نص التعديل	النص كما جاء في المشروع
هذا التعديل ينسجم مع تعديلنا على المادة الأولى، أي على توسيع تعريف الإضراب، حيث نؤكد على أن هذا الحق الإنساني والدستوري يجب أن تتمتع به كافة الفئات النشيطة والتي تتمتع بحق الانتماء النقابي، والعمال غير الأجراء، انسجاماً مع الفلسفة الحقوقية وروح الدستور، ومع مبدأ الحريات الجماعية والحقوق. والشرط الوحيد هو أن تكون الدعوة للإضراب من طرف جهةٍ معترف بها ومؤسسة بشكلٍ قانوني.	يمكن أن يمارس حق الإضراب وفق أحكام هذا القانون التنظيمي كل من : **- الأشخاص الخاضعين لأحكام القانون رقم 65.99 المتعلق بمدونة الشغل ؛** **- الموظفين والأعوان والمستخدمين لدى إدارات الدولة والمؤسسات والمقاولات العمومية والجماعات الترابية ولدى كل شخص اعتباري آخر من أشخاص القانون العام.** **فئة الأجراء في القطاع العمومي والخصوصي، وكل الفئات النشيطة التي تتمتع بحرية الانتماء النقابي طبقاً لأحكام الدستور والمقتضيات التشريعية والتنظيمية الجاري بها العمل، وأيّ فئة من فئات العمال غير الأجراء متضوية في هيئة مؤسسة ومعترف بها قانونيا.**	يمكن أن يمارس حق الإضراب وفق أحكام هذا القانون التنظيمي كل من : - الأشخاص الخاضعين لأحكام القانون رقم 65.99 المتعلق بمدونة الشغل ؛ - الموظفين والأعوان والمستخدمين لدى إدارات الدولة والمؤسسات والمقاولات العمومية والجماعات الترابية ولدى كل شخص اعتباري آخر من أشخاص القانون العام.

نوع التعديل : تغيير أو تتميم عنوان التعديل : المادة 5 الفقرة 1	الباب الأول :أحكام عامة المادة 5	فريق التقدم والاشتراكية التعديل رقم : 5 رقم النظام : 2383

النص كما جاء في المشروع	نص التعديل	التعليل
كل دعوة إلى الإضراب خلافا لأحكام هذا القانون التنظيمي تعتبر باطلة. ويعتبر كل إضراب لأهداف سياسية ممنوعا.	**كل دعوة إلى الإضراب خلافا لأحكام هذا القانون التنظيمي تعتبر باطلة.** **لا يجوز منع ممارسة الحق في الإضراب، بكافة أشكاله، بما في ذلك الإضراب التضامني والإضراب بالتناوب، في القطاع العمومي أو الخصوصي، تحت أي مبرر، طالما أنه يستجيب لمقتضيات هذا القانون التنظيمي والنصوص التشريعية الجاري بها العمل.** **ويعتبر كل إضراب لأهداف سياسية ممنوعا.**	نعتقد أن منع الإضراب لأسباب سياسية أمر مجانب للصواب، لأن عدداً كبيراً من الإضرابات تتم الدعوة إليها على خلفية قرارات وسياسات عمومية. كما نعتقد أن مفهوم الاضراب يجب أن يتضمن كذلك الإضراب التضامني والإضراب بالتناوب، وكل أشكال الإضراب، وفقاً للمعايير الدولية.

نوع التعديل : نسخ عنوان التعديل : المادة 6 الفقرة 1	الباب الأول :أحكام عامة المادة 6	**فريق التقدم والاشتراكية** التعديل رقم : 6 رقم النظام : 2385

التعليل	نص التعديل	النص كما جاء في المشروع
نقترح نسخ هذه المادة انسجاماً مع تعديلنا على المادة الخامسة. وهذه المادة هي مجرد تحصيل حاصل، طالما أن هذا القانون يؤطر ممارسة الحق في الإضراب، بالتزامات وواجبات وحقوق كل الأطراف.	**يجب على كل أجير أراد المشاركة في ممارسة حق الإضراب التقيد بأحكام هذا القانون التنظيمي وكذا بأحكام النصوص التشريعية والتنظيمية الجاري بها العمل.**	يجب على كل أجير أراد المشاركة في ممارسة حق الإضراب التقيد بأحكام هذا القانون التنظيمي وكذا بأحكام النصوص التشريعية والتنظيمية الجاري بها العمل.

نوع التعديل : تغيير العنوان عنوان التعديل : الباب الثاني : شروط وكيفيات ممارسة حق الإضراب في القطاع الخاص الفقرة 1	الباب الثاني : شروط وكيفيات ممارسة حق الإضراب في القطاع الخاص	فريق التقدم والاشتراكية التعديل رقم : 7 رقم النظام : 2386

التعليل	نص التعديل	النص كما جاء في المشروع
نقترح تعديل عنوان الباب الثاني انسجاما مع التعديلات التي تقدمنا بها حول توحيد شروط ومعايير وكيفيات ممارسة الحق في الاضراب، سواء في القطاع العمومي أو القطاع الخصوصي دون تمييز.	الباب الثاني: شروط وكيفيات ممارسة حق الإضراب	الباب الثاني : شروط وكيفيات ممارسة حق الإضراب في القطاع الخاص

فريق التقدم والاشتراكية التعديل رقم : 8 رقم النظام : 2387	الباب الثاني : شروط وكيفيات ممارسة حق الإضراب في القطاع الخاص المادة 7	نوع التعديل : تغيير أو تتميم عنوان التعديل : المادة 7 الفقرة 1

النص كما جاء في المشروع	نص التعديل	التعليل
لا يمكن اللجوء إلى ممارسة حق الإضراب إلا بعد انصرام أجل ثلاثين (30) يوما من تاريخ توصل المشغل بالملف المطلبي من الجهة التي يمكن لها الدعوة إلى الإضراب. قبل اللجوء إلى ممارسة حق الإضراب، يتوجب القيام، خلال الأجل المذكور، في الفقرة السابقة، بإجراء مفاوضات بشأن الملف المطلبي للأجراء قصد البحث عن حلول متوافق عليها. ولهذه الغاية، يمكن للأطراف الاتفاق على تعيين وسيط. وفي حالة تعذر إجراء المفاوضات أو فشلها لأي سبب من الأسباب، يتعين القيام ببذل جميع المساعي اللازمة لإجراء محاولة التصالح بين الطرفين طبقا للتشريع الجاري به العمل، وطبقا لمقتضيات اتفاقيات الشغل الجماعية عند وجودها. وإذا لم تؤد محاولة التصالح إلى أي نتيجة، وقررت الجهة المشار إليها في الفقرة الأولى أعلاه الدعوة إلى الإضراب، وجبت ممارسته طبقا للشروط والكيفيات المنصوص عليها في هذا القانون التنظيمي.	**لا يمكن اللجوء إلى ممارسة حق الإضراب إلا بعد انصرام أجل ثلاثين (30) يوما من تاريخ توصل المشغل بالملف المطلبي من الجهة التي يمكن لها الدعوة إلى الإضراب.** **قبل اللجوء إلى ممارسة حق الإضراب، يتوجب القيام، خلال الأجل المذكور، في الفقرة السابقة، بإجراء مفاوضات بشأن الملف المطلبي للأجراء قصد البحث عن حلول متوافق عليها. ولهذه الغاية، يمكن للأطراف الاتفاق على تعيين وسيط.** **وفي حالة تعذر إجراء المفاوضات أو فشلها لأي سبب من الأسباب، يتعين القيام ببذل جميع المساعي اللازمة لإجراء محاولة التصالح بين الطرفين طبقا للتشريع الجاري به العمل، وطبقا لمقتضيات اتفاقيات الشغل الجماعية عند وجودها.** **وإذا لم تؤد محاولة التصالح إلى أي نتيجة، وقررت الجهة المشار إليها في الفقرة الأولى أعلاه الدعوة إلى الإضراب، وجبت ممارسته طبقا للشروط والكيفيات المنصوص عليها في هذا القانون التنظيمي.** **يتوجب إبلاغ المشغل من طرف الجهة الداعية للإضراب، بالمطالب المهنية أو بأي سبب آخر للإضراب، في القطاع**	هدفنا من وراء هذا التعديل هو تجميع آجال الإبلاغ بالمطالب، وآجال تبليغ قرار الإضراب، في مادة واحدة، تفاديا لإثقال النص، سواء في القطاع العمومي أو الخصوصي. ويذهب اقتراح تعديلنا أيضاً في اتجاه التمييز بين المطالب المهنية العادية وبين المطالب الاستعجالية والمطالب بسبب الخطر الحال وعدم أداء الأجور. كما أن اقتراح تقليص آجال التبليغ بقرار الإضراب يأتي انسجاماً مع المعايير الدولية، ولتيسير مساطر ممارسة الحق في الإضراب وتجنب فرض الشروط الصعبة أو التعجيزية. وينصب اقتراحنا أيضا على إمكانية تمديد الأجل، وذلك إفساحاً للمجال أمام الحوار

النص كما جاء في المشروع	نص التعديل	التعليل
	العمومي أو الخصوصي، في آجال يتم تحديدها تعاقديا أو بتحكيم ووساطة أو في النظام الداخلي للمؤسسة المعنية، حسب خصوصيات كل قطاع أو وحدة إنتاجية أو فئة مهنية. في حال اتخاذ قرار الإضراب، وقبل تاريخ خوضه، يتوجب إبلاغ المشغل سواء في القطاع العمومي أو الخصوصي، وكذا إبلاغ السلطة الحكومية المكلفة بالشغل مركزيا أو ترابيا، بقرار الإضراب، حسب الآجال الآتية: - 7 أيام بالنسبة للمطالب المهنية في القطاع الخصوصي، قابلة للتمديد مرة واحدة، في حال فتح حوار بشأنها؛ - 7 أيام بالنسبة للمطالب المهنية في القطاع العمومي، قابلة للتمديد مرتيْن، في حال فتح حوار بشأنها؛ - 3 أيام بالنسبة للمطالب الاستعجالية، في القطاعيْن العمومي والخصوصي؛ - ويُستثنى التقيد بهذه الآجال في حال الإضراب بسبب عدم أداء الأجور أو بسبب خطر حال.	والمفاوضات. ومن جهة أخرى، يقترح هذا التعديل، انسجاماً، مع التعريف الموسع للإضراب، أن تشمل آجال التبليغ القطاع العمومي والقطاع الخصوصي، والمشغل والقطاع المكلف بالشغل مركزيا أو ترابيا، حيث هذا الأخير مفترض أنه جزءٌ من السلطات العمومية، ويمكنه بهذه الصفة أن يخبر باقي القطاعات العمومية المعنية.

فريق التقدم والاشتراكية التعديل رقم : 9 رقم النظام : 2388	الباب الثاني : شروط وكيفيات ممارسة حق الإضراب في القطاع الخاص المادة 8	نوع التعديل : تغيير أو تتميم عنوان التعديل : المادة 8 الفقرة 2

النص كما جاء في المشروع	نص التعديل	التعليل
يعتبر باطلا بقوة القانون كل شرط تعاقدي أو التزام يقضي بتنازل الأجير عن ممارسة حق الإضراب. غير أنه يجوز التنصيص في اتفاقيات الشغل الجماعية على تعليق ممارسة حق الإضراب خلال مدة محددة، شريطة أن تتضمن الإجراءات الواجب اتخاذها لتسوية كل نزاع جماعي يحدث خلال مدة تعليق الإضراب.	يعتبر باطلا بقوة القانون كل شرط تعاقدي أو التزام يقضي بتنازل الأجير عن ممارسة حق الإضراب. غير أنه يجوز التنصيص في اتفاقيات الشغل الجماعية على إمكانية تعليق ممارسة حق الإضراب خلال مدة محددة، شريطة أن تتضمن الإجراءات الواجب اتخاذها لتسوية كل نزاع جماعي يحدث خلال مدة تعليق الإضراب.	نعتقد أن مضمون هذه المادة واضح فقط نقترح إضافة كلمة "امكانية" لتدقيق المعنى.

نوع التعديل : تغيير أو تتميم عنوان التعديل : المادة 9 الفقرة 1	الباب الثاني : شروط وكيفيات ممارسة حق الإضراب في القطاع الخاص المادة 9	فريق التقدم والاشتراكية التعديل رقم : 10 رقم النظام : 2389

التعليل	نص التعديل	النص كما جاء في المشروع
القصد من هذا التعديل هو منع أي طرف كيفما كان، ومهما كانت طبيعته، من التدخل بأي وسيلة كانت لعرقلة ممارسة الحق في الإضراب. لأن فعل عرقلة خوض الإضراب قد يقف وراءه المشغل، لكن قد يقف وراءه طرفٌ آخر حسب السياقات.	**يمنع** **تُمنع** على المشغلين ومنظماتهم المهنية وعلى المنظمات النقابية للأجراء، **وعلى كل طرف عمومي أو خصوصي آخر،** عرقلة ممارسة حق الإضراب بواسطة الاعتداء أو الانتقام أو الإغراء أو بواسطة أي وسيلة من الوسائل التي يمكن أن تحول دون ممارسة **الأجراء حقهم** **الحق** في الإضراب.	يمنع على المشغلين ومنظماتهم المهنية وعلى المنظمات النقابية للأجراء عرقلة ممارسة حق الإضراب بواسطة الاعتداء أو الانتقام أو الإغراء أو بواسطة أي وسيلة من الوسائل التي يمكن أن تحول دون ممارسة الأجراء حقهم في الإضراب.

فريق التقدم والاشتراكية التعديل رقم : 11 رقم النظام : 2390	الباب الثاني : شروط وكيفيات ممارسة حق الإضراب في القطاع الخاص المادة 10	نوع التعديل : تغيير أو تتميم عنوان التعديل : المادة 10 الفقرة 1

النص كما جاء في المشروع	نص التعديل	التعليل
يمنع على المشغل، خلال مدة سريان الإضراب، أن يحل محل الأجراء المضربين أجراء آخرين، لا تربطهم به أي علاقة شغل قبل تاريخ تبليغه قرار الإضراب. غير أنه، يجوز للمشغل، في حالة رفض الأجراء المكلفين بتوفير حد أدنى من الخدمة أداء المهام المسندة إليهم في المرافق الحيوية طبقا لأحكام المادة 34 من هذا القانون التنظيمي، إحلال أجراء آخرين محل الأجراء المكلفين بتوفير حد أدنى من الخدمة، وذلك خلال مدة سريان الإضراب. كما أنه، في حالة تأثير ممارسة حق الإضراب على تزويد السوق بالمواد والخدمات الأساسية اللازمة لحماية حياة المواطنين وصحتهم وسلامتهم، يتعين على المشغل أو من ينوب عنه الاستعانة فورا بأجراء آخرين لتأمين استمرار المقاولة في تقديم خدماتها خلال مدة سريان الإضراب. وفي حالة تعذر ذلك، أمكن للسلطات المحلية المختصة اتخاذ التدابير اللازمة لضمان استمرار المقاولة في تقديم خدماتها على مسؤولية المشغل.	يمنع على المشغل أو من يمثله، خلال مدة سريان الإضراب، أن يحل محل الأجراء المضربين أجراء آخرين، لا تربطهم به أي علاقة شغل قبل تاريخ تبليغه قرار الإضراب. **غير أنه، يجوز للمشغل، في حالة رفض الأجراء المكلفين بتوفير حد أدنى من الخدمة أداء المهام المسندة إليهم في المرافق الحيوية طبقا لأحكام المادة 34 من هذا القانون التنظيمي، إحلال أجراء آخرين محل الأجراء المكلفين بتوفير حد أدنى من الخدمة، وذلك خلال مدة سريان الإضراب.** **كما أنه، في حالة تأثير ممارسة حق الإضراب على تزويد السوق بالمواد والخدمات الأساسية اللازمة لحماية حياة المواطنين وصحتهم وسلامتهم، يتعين على المشغل أو من ينوب عنه الاستعانة فورا بأجراء آخرين لتأمين استمرار المقاولة في تقديم خدماتها خلال مدة سريان الإضراب.** **وفي حالة تعذر ذلك، أمكن للسلطات المحلية المختصة اتخاذ التدابير اللازمة لضمان استمرار المقاولة في تقديم خدماتها على مسؤولية المشغل.** **يتوجب على المضربين التقيد بتنفيذ تدابير أو أحكام الحد**	الغاية من هذا التعديل جعلُ منع لجوء المشغل، أو من يمثله أيضاً، إلى إحلال أجراء آخرين محل الأجراء المضربين هو القاعدة. أما الاستثناء فيجب أن يكون فقط في حالة الامتناع عن القيام بالخدمة الأدنى الأساسية المتفق عليها مسبقاً، ولفترة لا تتجاوز فترة سريان الإضراب، وذلك لتفادي ظاهرة تسريح العمال على خلفية الإضراب. كما يهدف التعديل إلى حصر الاستثناء في المشغل، سواء كان عموميا أو خصوصيا، دون تدخل أي أطراف أخرى.

التعليل	نص التعديل	النص كما جاء في المشروع
	الأدنى من الخدمة المتفق عليه أو الصادر بشأنه مقرر قضائي، وإلا أمكن للمشغل اتخاذ تدابير مؤقتة فقط خلال فترة سريان الإضراب لضمان هذا الحد الأدنى الضروري لاستمرار المرفق المعني أو الخدمة المعنية.	

نوع التعديل : تغيير أو تتميم عنوان التعديل : المادة 11 الفقرة 1	الباب الثاني : شروط وكيفيات ممارسة حق الإضراب في القطاع الخاص المادة 11	فريق التقدم والاشتراكية التعديل رقم : 12 رقم النظام : 2391

التعليل	نص التعديل	النص كما جاء في المشروع
هذا التعديل يهدف إلى منع أي كان سواء كان مشغلا أو غيره اتخاذ إجراءات تمييزية ضد المضربين، سواء كانوا أجراء أو غير أجراء.	يمنع ~~على المشغل~~ **وعلى أيّ طرفٍ آخر** اتخاذ أي إجراء تمييزي في حق **الأشخاص** ~~**الأجراء**~~ بسبب ممارستهم حق الإضراب، من شأنه خرق مبادئ المساواة وتكافؤ الفرص والمساس بالضمانات الممنوحة لهم والمتعلقة على الخصوص بحقوقهم ووضعياتهم ومسارهم المهني.	يمنع على المشغل اتخاذ أي إجراء تمييزي في حق الأجراء بسبب ممارستهم حق الإضراب، من شأنه خرق مبادئ المساواة وتكافؤ الفرص والمساس بالضمانات الممنوحة لهم والمتعلقة على الخصوص بحقوقهم ووضعياتهم ومسارهم المهني.

نوع التعديل : نسخ عنوان التعديل : المادة 12 الفقرة 1	الباب الثاني : شروط وكيفيات ممارسة حق الإضراب في القطاع الخاص المادة 12	فريق التقدم والاشتراكية التعديل رقم : 13 رقم النظام : 2392

النص كما جاء في المشروع	نص التعديل	التعليل
يمنع كل توقف مدبر عن العمل يتم بالتناوب وبكيفية متتالية بين فئات مهنية معينة أو مختلفة، تعمل في المقاولة أو المؤسسة نفسها أو في إحدى المؤسسات التابعة لها، سواء تعلق هذا التوقف بنشاط واحد من أنشطة المقاولة أو المؤسسة أو بعدة أنشطة.	~~**يمنع كل توقف مدبر عن العمل يتم بالتناوب وبكيفية متتالية بين فئات مهنية معينة أو مختلفة، تعمل في المقاولة أو المؤسسة نفسها أو في إحدى المؤسسات التابعة لها، سواء تعلق هذا التوقف بنشاط واحد من أنشطة المقاولة أو المؤسسة أو بعدة أنشطة.**~~	انسجاماً مع تعديلنا على المادة الخامسة، نقترح هنا نسخ هذه المادة، حيث أن هذا التعديل ينسجم مع تصورنا الموسّع لمفهوم الإضراب، كما ورد في توصيات م اق و اج والبيئي و م و ح إ.

فريق التقدم والاشتراكية التعديل رقم : 14 رقم النظام : 2393	الباب الثاني : شروط وكيفيات ممارسة حق الإضراب في القطاع الخاص المادة 13	نوع التعديل : تغيير أو تتميم عنوان التعديل : المادة 13 الفقرة 1

النص كما جاء في المشروع	نص التعديل	التعليل
يمنع عرقلة حرية العمل خلال مدة سريان الإضراب. يراد في مدلول هذا القانون التنظيمي بعرقلة حرية العمل خلال مدة سريان الإضراب، كل فعل يؤدي أو قد يؤدي إلى منع الأجير غير المضرب أو المشغل من ولوج أماكن العمل أو من القيام بمزاولة نشاطه المهني، بواسطة الإيذاء أو العنف أو التهديد أو احتلال أماكن العمل أو مداخلها أو الطرق المؤدية إليها.	**يمنع** **تُمنع** عرقلة حرية العمل خلال مدة سريان الإضراب، **بأي وسيلة كانت**. **يراد في مدلول هذا القانون التنظيمي بعرقلة حرية العمل خلال مدة سريان الإضراب، كل فعل يؤدي أو قد يؤدي إلى منع الأجير غير المضرب أو المشغل من ولوج أماكن العمل أو من القيام بمزاولة نشاطه المهني، بواسطة الإيذاء أو العنف أو التهديد أو احتلال أماكن العمل أو مداخلها أو الطرق المؤدية إليها.**	الغاية من هذا التعديل هي أن الأفعال المشار إليها في المادة الأصلية لا تحظى بالحماية القانونية، وهي أفعال منصوص عليها وعلى عقوباتها في قوانين أخرى، ولا داعي لربطها بممارسة حق الإضراب.

نوع التعديل : تغيير أو تتميم عنوان التعديل : المادة 14 الفقرة 1	الباب الثاني : شروط وكيفيات ممارسة حق الإضراب في القطاع الخاص المادة 14	فريق التقدم والاشتراكية التعديل رقم : 15 رقم النظام : 2394

التعليل	نص التعديل	النص كما جاء في المشروع
نقترح في هذا التعديل، لعدم المساس بأجور العمال والموظفين، إعمال آليات بديلة عن الاقتطاع من الأجور وفق الاجتهادات في هذا المجال. كما نقترح، انسجاماً مع توصيات المجلس الاق والاج والبيئي والمجلس و ح إ، ومع المعايير الدولية، عدم تطبيق قاعدة "الأجر مقابل العمل" حينما يكون سبب الإضراب هو عدم أداء الأجر. كما يذهب تعديلنا في اتجاه إعمال مبدأ التناسبية في تطبيق الاقتطاع (أي مقدار الاقتطاع يساوي أجر عدد ساعات الإضراب فقط).	يعتبر الأجراء المشاركون في الإضراب في حالة توقف مؤقت عن العمل خلال مدة إضرابهم، **وفي هذه الحالة لا يمكنهم الاستفادة من الأجر عن المدة المذكورة.** **عوض اللجوء إلى الاقتطاع من الأجور، بسبب الإضراب، تُعطى الأولوية، باتفاق بين المشغل والجهة الداعية إلى الإضراب، إلى إعمال التعويض بالساعات الاستدراكية، أو إلى خصم أيام الإضراب من العطل السنوية، أو إلى أيّ آليات بديلة متفق عليها.** **في حالة إعمال الاقتطاع بسبب الاضراب، يتوجب إعمال مبدأ التناسب بين مدة التوقف عن العمل وقيمة الاقتطاع.** **تُستثنى من قاعدة الأجر مقابل العمل الحالة التي يكون فيها سبب الإضراب هو عدم أداء الأجر أو التعويضات المالية.**	يعتبر الأجراء المشاركون في الإضراب في حالة توقف مؤقت عن العمل خلال مدة إضرابهم، وفي هذه الحالة لا يمكنهم الاستفادة من الأجر عن المدة المذكورة.

نوع التعديل : تغيير أو تتميم عنوان التعديل : المادة 15 الفقرة 1	الباب الثاني : شروط وكيفيات ممارسة حق الإضراب في القطاع الخاص المادة 15	فريق التقدم والاشتراكية التعديل رقم : 16 رقم النظام : 2395

النص كما جاء في المشروع	نص التعديل	التعليل
يمكن أن يتخذ قرار الإضراب على الصعيد الوطني في جميع القطاعات أو بعضها أو في قطاع واحد أو في أنشطة معينة داخل نفس القطاع أو في قطاعات مختلفة ، من قبل الجهاز التداولي المختص لإحدى النقابات الأكثر تمثيلا أو ذات تمثيلية على الصعيد الوطني، وذلك طبقا لأنظمتها الأساسية.	يمكن أن يتخذ قرار الإضراب على الصعيد الوطني **أو الجهوي أو الإقليمي أو المحلي، في القطاع العمومي أو الخصوصي،** في **جميع القطاعات أو بعضها أو في قطاع واحد أو في** أنشطة معينة داخل نفس القطاع أو في **قطاعات أنشطة** مختلفة ، من قبل الجهاز التداولي المختص **لإحدى النقابات الأكثر تمثيلا أو ذات تمثيلية على الصعيد الوطني، للجهة الداعية للإضراب،** وذلك طبقا لأنظمتها الأساسية.	يهدف هذا التعديل إلى الأخذ بعين الاعتبار، وفق نفس المساطر، الإضراب الوطني، وأيضاً القطاعي، المحلي، الإقليمي، الجهوي، العمومي، والخصوصي.

نوع التعديل : تغيير أو تتميم عنوان التعديل : المادة 16 الفقرة 1	الباب الثاني : شروط وكيفيات ممارسة حق الإضراب في القطاع الخاص المادة 16	فريق التقدم والاشتراكية التعديل رقم : 17 رقم النظام : 2396

النص كما جاء في المشروع	نص التعديل	التعليل
يمكن أن يتخذ قرار الإضراب على صعيد كل مقاولة أو مؤسسة من قبل الجمع العام للأجراء، الذي يجب أن تدعو إليه الجهة الداعية إلى الإضراب خلال خمسة عشر (15) يوما على الأقل من التاريخ المزمع عقد الجمع العام فيه. يجب تبليغ المشغل بكيفية رسمية من قبل الجهة المذكورة بتاريخ ومكان انعقاد الجمع العام، وذلك سبعة (7) أيام على الأقل قبل تاريخ انعقاده. يجتمع الجمع العام بصورة قانونية بحضور ما لا يقل عن ثلاثة أرباع (4/3) أجراء المقاولة أو المؤسسة، ويتخذ قرار الإضراب بواسطة الاقتراع السري بالأغلبية المطلقة للأجراء الحاضرين. تقوم الجهة الداعية للإضراب بإعداد محضر اجتماع الجمع العام المذكور الذي يجب أن يتضمن عدد أجراء المقاولة أو المؤسسة المعنية، وعدد الحاضرين منهم في الجمع العام، والنسبة التي يمثلونها من مجموع الأجراء، وأسماءهم وأرقام بطائقهم الوطنية للتعريف وتوقيعاتهم ونسبة الأغلبية التي اتخذ بموجبها قرار الإضراب.	**يمكن أن يتخذ قرار الإضراب على صعيد كل مقاولة أو مؤسسة من قبل الجمع العام للأجراء، الذي يجب أن تدعو إليه الجهة الداعية إلى الإضراب خلال خمسة عشر (15) يوما على الأقل من التاريخ المزمع عقد الجمع العام فيه.** **يجب تبليغ المشغل بكيفية رسمية من قبل الجهة المذكورة بتاريخ ومكان انعقاد الجمع العام، وذلك سبعة (7) أيام على الأقل قبل تاريخ انعقاده.** **يجتمع الجمع العام بصورة قانونية بحضور ما لا يقل عن ثلاثة أرباع (4/3) أجراء المقاولة أو المؤسسة، ويتخذ قرار الإضراب بواسطة الاقتراع السري بالأغلبية المطلقة للأجراء الحاضرين.** **تقوم الجهة الداعية للإضراب بإعداد محضر اجتماع الجمع العام المذكور الذي يجب أن يتضمن عدد أجراء المقاولة أو المؤسسة المعنية، وعدد الحاضرين منهم في الجمع العام، والنسبة التي يمثلونها من مجموع الأجراء، وأسماءهم وأرقام بطائقهم الوطنية للتعريف وتوقيعاتهم ونسبة الأغلبية التي اتخذ بموجبها قرار الإضراب.**	يهدف هذا التعديل إلى جعل كل إجراءات وتدابير وشكليات وآجالات الجمع العام لاتخاذ قرار الإضراب حصريا من اختصاص الهيئات التداولية للهيئات الداعية للإضراب ولأنظمتها الداخلية، احتراماً لاستقلاليتها.

النص كما جاء في المشروع	نص التعديل	التعليل
	يُتخذ قرارُ الإضراب، في القطاع العمومي أو الخصوصي، من طرف الهيئة التداولية للجهة الداعية إليه وفق القواعد والكيفيات المنصوص عليها في نظامها الداخلي.	

النص كما جاء في المشروع	نص التعديل	التعليل
يجب أن يتضمن قرار الإضراب على الصعيد الوطني البيانات التالية : 1 - اسم النقابة الأكثر تمثيلا أو ذات تمثيلية على الصعيد الوطني التي اتخذت قرار الإضراب ؛ 2 - الأسباب الداعية إلى اتخاذ قرار الإضراب ؛ 3 - أمكنة تنفيذ الإضراب ؛ 4 - تاريخ وساعة الشروع في تنفيذ الإضراب ؛ 5 - المدة أو المدد المزمع خوض الإضراب خلالها. وإذا تعلق الأمر بإضراب يهم مقاولة أو مؤسسة واحدة، أو عدة مقاولات أو مؤسسات متعددة، وجب أن يتضمن قرار الإضراب بالنسبة لكل مقاولة أو مؤسسة على حدة ، البيانات الواردة في البنود المشار إليها في الفقرة الأولى أعلاه ، ويرفق بنسخة من محضر اجتماع الجمع العام للأجراء الذي اتخذ قرار الإضراب.	يجب أن يتضمن قرار الإضراب على الصعيد **الوطني أو الجهوي أو الإقليمي أو المحلي أو القطاعي، بالقطاع العمومي أو الخصوصي،** البيانات التالية: 1 - اسم **الجهة النقابة الأكثر تمثيلا أو ذات تمثيلية على الصعيد الوطني التي اتخذت قرار الإضراب الداعية للإضراب؛** 2 - الأسباب الداعية إلى اتخاذ قرار الإضراب ؛ 3 - أمكنة تنفيذ الإضراب ؛ 4 - تاريخ وساعة الشروع في تنفيذ الإضراب ؛ 5 - المدة أو المدد المزمع خوض الإضراب خلالها. **وإذا تعلق الأمر بإضراب يهم مقاولة أو مؤسسة واحدة، أو عدة مقاولات أو مؤسسات متعددة، وجب أن يتضمن قرار الإضراب بالنسبة لكل مقاولة أو مؤسسة على حدة ، البيانات الواردة في البنود المشار إليها في الفقرة الأولى أعلاه ، ويرفق بنسخة من محضر اجتماع الجمع العام للأجراء الذي**	يأتي هذا التعديل انسجاماً مع تعديلاتنا السابقة، ولتيسير شكليات صياغة قرار الإضراب من طرف الهيئة الداعية إليه بغض النظر عن تمثيليتها.

النص كما جاء في المشروع	نص التعديل	التعليل
	اتخذ قرار الإضراب.	

نوع التعديل : تغيير أو تتميم عنوان التعديل : المادة 18 الفقرة 1	الباب الثاني : شروط وكيفيات ممارسة حق الإضراب في القطاع الخاص المادة 18	فريق التقدم والاشتراكية التعديل رقم : 19 رقم النظام : 2398

النص كما جاء في المشروع	نص التعديل	التعليل
مع مراعاة أحكام المادة 7 أعلاه، يتعين قبل الشروع الفعلي في تنفيذ الإضراب، قيام الجهة الداعية للإضراب بتبليغ المشغل بقرار الإضراب بأي وسيلة من وسائل التبليغ المنصوص عليها في التشريع الجاري به العمل، وذلك خمسة عشر (15) يوما على الأقل قبل التاريخ المقرر لخوضه. غير أن المدة المذكورة تخفض إلى خمسة (5) أيام، إذا كان سبب الإضراب راجعا إلى عدم أداء المشغل أجور العاملين لديه أو وجود خطر حال يهدد صحتهم وسلامتهم.	**مع مراعاة أحكام المادة 7 أعلاه**، يتعين قبل الشروع الفعلي في تنفيذ الإضراب، قيام الجهة الداعية للإضراب بتبليغ المشغل **أو من يمثله والسلطة الحكومية المكلفة بالشغل أو من يمثلها ترابيا** بقرار الإضراب بأي وسيلة من وسائل التبليغ المنصوص عليها في التشريع الجاري به العمل، **حسب الآجال الآتية:** **- 7 أيام بالنسبة للمطالب المهنية في القطاع الخصوصي، قابلة للتمديد مرة واحدة، في حال فتح حوار بشأنها؛** **- 7 أيام بالنسبة للمطالب المهنية في القطاع العمومي، قابلة للتمديد مرتيْن، في حال فتح حوار بشأنها؛** **- 3 أيام بالنسبة للمطالب الاستعجالية، في القطاعيْن العمومي والخصوصي؛** **ويُستثنى التقيد بهذه الآجال في حال الإضراب بسبب عدم أداء الأجور أو بسبب خطر حال. وذلك خمسة عشر (15) يوما على الأقل قبل التاريخ المقرر لخوضه.** **غير أن المدة المذكورة تخفض إلى خمسة (5) أيام، إذا كان سبب الإضراب راجعا إلى عدم أداء المشغل أجور العاملين لديه**	تعديل للملاءمة مع تعديلنا على المادة 7.

النص كما جاء في المشروع	نص التعديل	التعليل
	أو وجود خطر حال يهدد صحتهم وسلامتهم.	

فريق التقدم والاشتراكية التعديل رقم : 20 رقم النظام : 2399	الباب الثاني : شروط وكيفيات ممارسة حق الإضراب في القطاع الخاص المادة 19	نوع التعديل : تغيير أو تتميم عنوان التعديل : المادة 19 الفقرة 1

النص كما جاء في المشروع	نص التعديل	التعليل
يجب على الجهة الداعية إلى الإضراب أن تحيط علما الجهات المعنية التالية بقرار الإضراب سبعة (7) أيام على الأقل قبل الشروع الفعلي في تنفيذه : أ) رئيس الحكومة والسلطات الحكومية المكلفة بالداخلية والتشغيل والمنظمات المهنية للمشغلين، إذا تعلق الأمر بالدعوة إلى ممارسة حق الإضراب على الصعيد الوطني. كما يجب أن تحيط الجهة الداعية إلى الإضراب السلطة الحكومية التابع لها قطاع الأنشطة المعني علما بقرار الإضراب، إذا تعلق الأمر بالدعوة إلى ممارسة حق الإضراب في جميع القطاعات أو بعضها أو في قطاع واحد أو في أنشطة معينة داخل نفس القطاع أو في قطاعات مختلفة ؛ ب) المشغل، ووالي الجهة أو عامل العمالة أو الإقليم، وممثل السلطة الحكومية المكلفة بالتشغيل على صعيد الجهة أو العمالة أو الإقليم حسب الحالة، إذا تعلق الأمر بممارسة حق الإضراب على صعيد كل مقاولة أو مؤسسة.	يجب على الجهة الداعية إلى الإضراب أن تحيط علما الجهات المعنية التالية بقرار الإضراب، **حسب الآجال المشار إليها في المادة 7 والمادة 18 من هذا القانون التنظيمي:** **في حالة إضراب فئة مهنية:** **أ) المشغل أو من يمثله؛** **ب) السلطة الحكومية المكلفة بالشغل أو من يمثلها ترابيا.** **في حالة إضراب فئة عمال غير أجراء:** **ج) السلطة الحكومية التابع لها قطاع الأنشطة المعني أو من يمثلها ترابيا.** **سبعة (7) أيام على الأقل قبل الشروع الفعلي في تنفيذه :** **أ) رئيس الحكومة والسلطات الحكومية المكلفة بالداخلية والتشغيل والمنظمات المهنية للمشغلين، إذا تعلق الأمر بالدعوة إلى ممارسة حق الإضراب على الصعيد الوطني.**	نقترح هذا التعديل أولا لعدم إثقال الجهة الداعية للإضراب بكثرة المساطر وتعقيدها، والتعدد غير المبرر للجهات الواجب تبليغها. وثانيا بهدف الملاءمة مع تعديلاتنا على المادتين 07 و18 المتعلقتين بتوحيد الآجالات.

النص كما جاء في المشروع	نص التعديل	التعليل
	كما يجب أن تحيط الجهة الداعية إلى الإضراب السلطة الحكومية التابع لها قطاع الأنشطة المعني علما بقرار الإضراب، إذا تعلق الأمر بالدعوة إلى ممارسة حق الإضراب في جميع القطاعات أو بعضها أو في قطاع واحد أو في أنشطة معينة داخل نفس القطاع أو في قطاعات مختلفة ؛ **ب) المشغل، ووالي الجهة أو عامل العمالة أو الإقليم، وممثل السلطة الحكومية المكلفة بالتشغيل على صعيد الجهة أو العمالة أو الإقليم حسب الحالة، إذا تعلق الأمر بممارسة حق الإضراب على صعيد كل مقاولة أو مؤسسة.**	

فريق التقدم والاشتراكية التعديل رقم : 21 رقم النظام : 2400	الباب الثاني : شروط وكيفيات ممارسة حق الإضراب في القطاع الخاص المادة 20	نوع التعديل : تغيير أو تتميم عنوان التعديل : المادة 20 الفقرة 1

النص كما جاء في المشروع	نص التعديل	التعليل
تتولى الجهة الداعية إلى الإضراب، علاوة على المهام المسندة إليها بموجب أحكام هذا القانون التنظيمي، ممارسة المهام التالية قبل وأثناء سريان الإضراب : أ) - تأطير الأجراء المضربين وتدبير ممارسة الإضراب والإشراف على مختلف مراحلها ؛ ب) - السهر، باتفاق مع المشغل، على ضمان استمرار الخدمات الأساسية لتفادي إتلاف الممتلكات والتجهيزات والآلات في أماكن العمل، وعلى التدابير اللازمة، الواجب مراعاتها لحفظ الصحة والسلامة المهنية، بما في ذلك الحفاظ على سلامة الأجراء وحياتهم، وكذا على تعيين من سيكلف منهم بتقديم الخدمات المذكورة. وفي حالة عدم الاتفاق، يمكن للمشغل أن يطلب من قاضي المستعجلات تحديد هذه الخدمات وتعيين الأجراء الذين سيكلفون بتقديمها. لا يمكن ممارسة الإضراب إلا بعد صدور أمر قاضي المستعجلات.	تتولى الجهة الداعية إلى الإضراب، علاوة على المهام المسندة إليها بموجب أحكام هذا القانون التنظيمي، ممارسة المهام التالية قبل وأثناء سريان الإضراب : أ) - تأطير **الأجراء** المضربين وتدبير ممارسة الإضراب والإشراف على مختلف مراحلها ؛ ب) - السهر، **في حال الإضراب المهني، بالقطاع العمومي أو الخصوصي**،باتفاق مع المشغل، على ضمان استمرار الخدمات الأساسية **الأدنى لتفادي إتلاف الممتلكات والتجهيزات والآلات في أماكن العمل**، وعلى التدابير اللازمة، الواجب مراعاتها لحفظ الصحة والسلامة المهنية، بما في ذلك الحفاظ على سلامة الأجراء وحياتهم، وكذا على تعيين من سيكلف منهم بتقديم الخدمات المذكورة. وفي حالة عدم الاتفاق، يمكن للمشغل **أو للجهة الداعية للإضراب أو هما معاً أن يلجأ إلى طلب التحكيم والوساطة لدى السلطة الحكومية المكلفة بالشغل أو من يمثلها ترابيا.** **وفي حال عدم الوصول إلى اتفاق بالوساطة، يمكن للأطراف اللجوء إلى** قاضي المستعجلات **لطلب تحديد الحد الأدنى من**	نقترح هذا التعديل لأن الأصل في القوانين الجاري العمل بها أنها لا تحمي الممارسات التي نقترح حذفها، والمذكورة في المادة 20. كما يهدف التعديل إلى إعطاء المجال للوساطة والتحكيم في حال عدم الاتفاق على الخدمات الأساسية الأدنى، وإلى إقرار التوازن والمساواة بين المشغل والجهة الداعية للإضراب في حق اللجوء إلى القضاء الاستعجالي للحسم في طبيعة الحد الأدنى للخدمة، ولتحديد شروط حماية الصحة والسلامة للجميع.

النص كما جاء في المشروع	نص التعديل	التعليل
	الخدمة. وتعيين الأجراء الذين سيكلفون بتقديمها. لا يمكن ممارسة الإضراب إلا بعد صدور أمر قاضي المستعجلات.	

فريق التقدم والاشتراكية التعديل رقم : 22 رقم النظام : 2401	الباب الثاني : شروط وكيفيات ممارسة حق الإضراب في القطاع الخاص المادة 22	نوع التعديل : تغيير أو تتميم عنوان التعديل : المادة 22 الفقرة 3

النص كما جاء في المشروع	نص التعديل	التعليل
للجهة الداعية للإضراب، كلما اقتضت الظروف ذلك، إنهاء الإضراب أو إلغاءه أو توقيفه مؤقتا. كما يمكن للأطراف المعنية، في كل وقت وحين، الاتفاق على توقيف الإضراب مؤقتا أو بصورة نهائية. وفي حالة توقيف الإضراب مؤقتا لمدة معينة من أجل التفاوض بشأن الملف المطلبي، فإنه يمكن استئنافه، دون التقيد بالآجال المنصوص عليها في المادة 18 من هذا القانون التنظيمي، إذا لم تسفر المفاوضات على نتائج، داخل أجل ثلاثين (30) يوما من بدءها.	للجهة الداعية للإضراب، كلما اقتضت الظروف ذلك، إنهاء الإضراب أو إلغاءه أو توقيفه مؤقتا. كما يمكن للأطراف المعنية، في كل وقت وحين، الاتفاق على توقيف الإضراب مؤقتا أو بصورة نهائية. وفي حالة توقيف الإضراب مؤقتا لمدة معينة من أجل التفاوض بشأن **الملف المطلبي**، **المطالب المهنية أو المطالب الاستعجالية أو بشأن أي سبب آخر للإضراب** فإنه يمكن استئنافه، دون التقيد بالآجال المنصوص عليها في المادة 18 من هذا القانون التنظيمي، إذا لم تسفر المفاوضات على نتائج ، **داخل أجل ثلاثين (30) يوما من بدءها.**	يهدف هذا التعديل أولا إلى عدم حصر التفاوض حول الملف المطلبي، انسجاما مع المفهوم الموسع للإضراب، حيث قد تكون طبيعة المطالب مهنية أو استعجالية أو معنوية أو أخرى. وثانيا يهدف التعديل إلى عدم تقييد استئناف الإضراب، في حال عدم التوصل إلى اتفاق، بآجالات محددة من شأنها كسر الإضراب، حيث يجب التنصيص صراحة على إمكانية استئناف الإضراب في أي وقت طبقا لأحكام هذا القانون التنظيمي.

النص كما جاء في المشروع	نص التعديل	التعليل
لا يجوز، في حالة إنهاء الإضراب أو إلغائه بمقتضى اتفاق مبرم بين الأطراف المعنية على إثر الاستجابة للملف المطلبي، اتخاذ قرار إضراب جديد دفاعا عن المطالب نفسها، إلا بعد انصرام أجل سنة على الأقل يبتدئ من تاريخ إنهاء الإضراب أو إلغائه. يعتبر الاتفاق المبرم المشار إليه في الفقرة الأولى أعلاه ملزما للأطراف، على الرغم من جميع الاتفاقات الأخرى السابقة.	**في حالة الإضراب المهني، يجوز، عند الاستجابة للمطالب، جزئيا أو كليا، والاتفاق حول إنهاء الإضراب، الاتفاق أيضا على عدم اتخاذ قرار إضرابٍ جديد لنفس الأسباب الداعية لخوض الإضراب المنتهي إلا بعد انصرام أجل يتم تحديده في محضر الاتفاق الموقع بين المشغل والجهة الداعية للإضراب.** **لا يجوز، في حالة إنهاء الإضراب أو إلغائه بمقتضى اتفاق مبرم بين الأطراف المعنية على إثر الاستجابة للملف المطلبي، اتخاذ قرار إضراب جديد دفاعا عن المطالب نفسها، إلا بعد انصرام أجل سنة على الأقل يبتدئ من تاريخ إنهاء الإضراب أو إلغائه.** **يعتبر الاتفاق المبرم المشار إليه في الفقرة الأولى أعلاه ملزما للأطراف، على الرغم من جميع الاتفاقات الأخرى السابقة.**	إذ نتفهم أن الاستجابة للمطالب الداعية للإضراب يكون من بين غاياتها تحقيقُ السلم الاجتماعي، لكن بالمقابل يجب أن يُحال في تحديد المدة الواجب عدم اللجوء خلالها إلى الإضراب على محضر الاتفاق الموقع بعد التوصل إلى اتفاق، أولا لتشجيع المفاوضات الجماعية، وثانيا لترك المجال أمام خصوصيات كل قطاع وكل مؤسسة وكل اتفاق لتحديد فترة عدم خوض إضرابٍ جديد. (هناك اتفاقات تاريخية مثلا بمكاسب كبرى، كما أن هناك اتفاقات تحمل مكاسب صغرى أو جزئية، ولا يمكن التعامل مع الحالتيْن بنفس المنطق والمعايير والآجال).

النص كما جاء في المشروع	نص التعديل	التعليل
يجب على المشغل الامتناع عن الإغلاق الكلي أو الجزئي للمقاولة أو المؤسسة بسبب ممارسة حق الإضراب. ويمكنه في حالة الإضرار بممتلكات المقاولة أو المؤسسة لا سيما منها التجهيزات أو الآلات أو المواد الأولية أو السلع أو البضائع، أو عدم مراعاة تدابير حفظ الصحة والسلامة المهنية، تقديم طلب إلى قاضي المستعجلات لاستصدار أمر قضائي من أجل اتخاذ التدابير الوقائية اللازمة لحماية ممتلكات المقاولة أو المؤسسة وحفظ الصحة والسلامة المهنية، أو إغلاقها الجزئي أو الكلي مؤقتا، حسب وضعية المقاولة وطبيعة نشاطها.	يجب على المشغل الامتناع عن الإغلاق الكلي أو الجزئي للمقاولة أو المؤسسة بسبب ممارسة حق الإضراب. **ويمكنه في حالة الإضرار بممتلكات المقاولة أو المؤسسة لا سيما منها التجهيزات أو الآلات أو المواد الأولية أو السلع أو البضائع، أو عدم مراعاة تدابير حفظ الصحة والسلامة المهنية، تقديم طلب إلى قاضي المستعجلات لاستصدار أمر قضائي من أجل اتخاذ التدابير الوقائية اللازمة لحماية ممتلكات المقاولة أو المؤسسة وحفظ الصحة والسلامة المهنية، أو إغلاقها الجزئي أو الكلي مؤقتا، حسب وضعية المقاولة وطبيعة نشاطها.**	منطلق هذا التعديل هو أننا نعتبر الإضراب حقاً إنسانيا وشكلاً احتجاجيا سلميا وحضاريا بطبيعته، وهناك مواد سابقة في هذا القانون التنظيمي تؤطر مسؤولية الجهة الداعية للإضراب، بحكم القانون، أو بحكم الاتفاقات الجماعية، أو باتفاق مع المشغل. أما ممارسات الإضرار بممتلكات المرفق العمومي أو المقاولة فهي مُجَرَّمَة أصلاً في قوانين أخرى، بما يستلزم عدم إدراجها في هذا النص، وبالتالي إعطاء الانطباع بأن الإضراب مقرون بالاعتداء على الممتلكات.

نوع التعديل : نسخ عنوان التعديل : المادة 26 الفقرة 1	الباب الثاني : شروط وكيفيات ممارسة حق الإضراب في القطاع الخاص المادة 26	فريق التقدم والاشتراكية التعديل رقم : 25 رقم النظام : 2404

التعليل	نص التعديل	النص كما جاء في المشروع
نقترح حذف هذه المادة، لأننا نعتبر الإضراب سلوكاً وحقا إنسانيا حضاريا. وحتى إذا افترضنا حصول خسائر أو أضرار فهناك ما يكفي من القوانين الأخرى التي تزجر وتعاقب على ذلك بناءً على مسؤولياتٍ شخصية.	**يمكن للمشغل، في حالة ممارسة الإضراب خلافا لأحكام هذا القانون التنظيمي، أن يطالب الجهة الداعية للإضراب والأجراء المضربين بالتعويض عن الخسائر والأضرار التي لحقت بالمقاولة من جراء الإضراب الذي تمت ممارسته بها بكيفية غير مشروعة.**	يمكن للمشغل، في حالة ممارسة الإضراب خلافا لأحكام هذا القانون التنظيمي، أن يطالب الجهة الداعية للإضراب والأجراء المضربين بالتعويض عن الخسائر والأضرار التي لحقت بالمقاولة من جراء الإضراب الذي تمت ممارسته بها بكيفية غير مشروعة.

فريق التقدم والاشتراكية التعديل رقم : 26 رقم النظام : 2405	الباب الثاني : شروط وكيفيات ممارسة حق الإضراب في القطاع الخاص المادة 27	نوع التعديل : نسخ عنوان التعديل : المادة 27 الفقرة 1

النص كما جاء في المشروع	نص التعديل	التعليل
يمنع على الأجراء المضربين احتلال أماكن العمل خلال مدة سريان الإضراب.	يمنع على الأجراء المضربين احتلال أماكن العمل خلال مدة سريان الإضراب.	بنفس فلسفة التعديلات السابقة، نقترح أيضاً حذف هذه المادة، لأن فِعل احتلال أماكن العمل لا يدخل ضمن تعريف الإضراب وأشكاله المختلفة، وبالتالي ليس مجاله هنا في هذا القانون التنظيمي.

نوع التعديل : تغيير أو تتميم عنوان التعديل : المادة 29 الفقرة 1	الباب الثاني : شروط وكيفيات ممارسة حق الإضراب في القطاع الخاص المادة 29	فريق التقدم والاشتراكية التعديل رقم : 27 رقم النظام : 2406

التعليل	نص التعديل	النص كما جاء في المشروع
يهدف هذا التعديل إلى حفظ التوازن ما بين تقنين تدابير حماية النظام العام وما بين حماية الحق في ممارسة الإضراب. مع إعطاء سلطة حماية الأمرين معا إلى القضاء الاستعجالي، في حال اختلاف التأويل أو المنازعة في مشروعية أو تداعيات الإضراب.	يمكن تعليق الإضراب بمقتضى أمر لقاضي المستعجلات بالمحكمة المختصة في حالة ما إذا كانت ممارسته ستؤدي إلى تهديد النظام العام أو وقف تقديم الخدمات الأساسية في حدودها الدنيا، بناء على طلب من رئيس الحكومة وبمبادرة من السلطة الحكومية المكلفة بالداخلية. **كما يمكن للجهة الداعية للإضراب اللجوء إلى قاضي المستعجلات بالمحكمة المختصة، لحماية الحق في ممارسة الإضراب، في حالة ما إذا رأت أن هناك شططاً يهدد أو يُعرقل ممارسة هذا الحق وفق ما ينص عليه هذا القانون التنظيمي.**	يمكن تعليق الإضراب بمقتضى أمر لقاضي المستعجلات بالمحكمة المختصة في حالة ما إذا كانت ممارسته ستؤدي إلى تهديد النظام العام أو وقف تقديم الخدمات الأساسية في حدودها الدنيا، بناء على طلب من رئيس الحكومة وبمبادرة من السلطة الحكومية المكلفة بالداخلية.

نوع التعديل : نسخ عنوان التعديل : الباب الثالث : شروط وكيفيات ممارسة حق الإضراب في القطاع العام الفقرة 1	الباب الثالث : شروط وكيفيات ممارسة حق الإضراب في القطاع العام	فريق التقدم والاشتراكية التعديل رقم : 28 رقم النظام : 2459

التعليل	نص التعديل	النص كما جاء في المشروع
نقترح نسخ عنوان الباب الثالث انسجاما مع التعديلات التي تقدمنا بها حول توحيد شروط ومعاير وكيفيات ممارسة الحق في الاضراب سواء في القطاع العمومي أو القطاع الخصوصي دون تمييز في الباب الثاني. وبالتالي نظن أنه يجب الإبقاء فقط على الباب الثاني كما اقترحنا تعديله.	**الباب الثالث : شروط وكيفيات ممارسة حق الإضراب في القطاع العام**	الباب الثالث : شروط وكيفيات ممارسة حق الإضراب في القطاع العام

فريق التقدم والاشتراكية التعديل رقم : 29 رقم النظام : 2408	الباب الثالث : شروط وكيفيات ممارسة حق الإضراب في القطاع العام المادة 30	نوع التعديل : نسخ عنوان التعديل : المادة 30 الفقرة 1

النص كما جاء في المشروع	نص التعديل	التعليل
علاوة على الأحكام العامة المنصوص عليها في الباب الأول أعلاه، تطبق أحكام الباب الثاني من هذا القانون التنظيمي على ممارسة حق الإضراب من قبل الأجراء العاملين بالقطاع العام، باستثناء أحكام المواد 8 (الفقرة الثانية) و15 و16 و17 (الفقرة الثانية) و19 و24.	**علاوة على الأحكام العامة المنصوص عليها في الباب الأول أعلاه، تطبق أحكام الباب الثاني من هذا القانون التنظيمي على ممارسة حق الإضراب من قبل الأجراء العاملين بالقطاع العام، باستثناء أحكام المواد 8 (الفقرة الثانية) و15 و16 و17 (الفقرة الثانية) و19 و24.**	ينطلق هذا التعديل من اقتناعنا بكون مساطر وشروط ومعايير وشكليات خوض وتأطير الإضراب يتعين أن تكون متساوية وموحدة ومتجانسة بين القطاعيْن العمومي والخصوصي. لذلك نقترح نسخ هذه المادة، وتضمين كل مقتضيات هذا القانون التنظيمي ما يُفيدُ بوحدة المعايير بين الإضراب في القطاع العمومي وفي القطاع الخصوصي.

فريق التقدم والاشتراكية التعديل رقم : 30 رقم النظام : 2409	الباب الثالث : شروط وكيفيات ممارسة حق الإضراب في القطاع العام المادة 31	نوع التعديل : نسخ عنوان التعديل : المادة 31 الفقرة 1

النص كما جاء في المشروع	نص التعديل	التعليل
يمكن أن يتخذ قرار الإضراب في القطاع العام، وفق الشروط والكيفيات المنصوص عليها في هذا القانون التنظيمي على الصعيد الوطني من قبل الجهاز التداولي المختص لإحدى النقابات الأكثر تمثيلا أو ذات تمثيلية على الصعيد الوطني. يقصد في مدلول هذا القانون التنظيمي بالقطاع العام كل المرافق التابعة للدولة أو للجماعات الترابية أو للمؤسسات أو للمقاولات العمومية أو لكل شخص اعتباري آخر من أشخاص القانون العام.	**يمكن أن يتخذ قرار الإضراب في القطاع العام، وفق الشروط والكيفيات المنصوص عليها في هذا القانون التنظيمي على الصعيد الوطني من قبل الجهاز التداولي المختص لإحدى النقابات الأكثر تمثيلا أو ذات تمثيلية على الصعيد الوطني.** **يقصد في مدلول هذا القانون التنظيمي بالقطاع العام كل المرافق التابعة للدولة أو للجماعات الترابية أو للمؤسسات أو للمقاولات العمومية أو لكل شخص اعتباري آخر من أشخاص القانون العام.**	نقترح نسخ هذه المادة، انسجاماً مع التعديلات السابقة، لتوحيد القواعد بين القطاع العمومي والخصوصي. ويُتخذ تعديلنا على المادة 16 مرجعاً بهذا الشأن، حيث أن كيفيات اتخاذ قرار الإضراب يجب أن تعود حصريا إلى صلاحيات الهيئات التداولية للجهة الداعية للإضراب وأنظمتها الداخلية، دون اعتبار لحجم التمثيلية.

فريق التقدم والاشتراكية التعديل رقم : 31 رقم النظام : 2410	الباب الثالث : شروط وكيفيات ممارسة حق الإضراب في القطاع العام المادة 32	نوع التعديل : نسخ عنوان التعديل : المادة 32 الفقرة 1

النص كما جاء في المشروع	نص التعديل	التعليل
يجب على الجهة الداعية إلى الإضراب أن تحيط علما الجهات المشار إليها بعده بقرار الإضراب في أحد المرافق العمومية أو في بعضها أو في جميعها، سبعة(7) أيام على الأقل قبل تاريخ الشروع الفعلي في تنفيذه : - رئيس الحكومة والسلطات الحكومية المكلفة بالداخلية والوظيفة العمومية والتشغيل ؛ - السلطات الحكومية التابع لها المرفق المعني، أو التي تمارس الوصاية والإشراف عليه إذا تعلق الأمر بمؤسسة أو مقاولة عمومية، وإلى مدير المؤسسة أو المقاولة العمومية المعنية، وكل مسؤول عن المرفق العمومي المعني ؛ - عامل العمالة أو الإقليم المعني.	**يجب على الجهة الداعية إلى الإضراب أن تحيط علما الجهات المشار إليها بعده بقرار الإضراب في أحد المرافق العمومية أو في بعضها أو في جميعها، سبعة(7) أيام على الأقل قبل تاريخ الشروع الفعلي في تنفيذه :** **- رئيس الحكومة والسلطات الحكومية المكلفة بالداخلية والوظيفة العمومية والتشغيل ؛** **- السلطات الحكومية التابع لها المرفق المعني، أو التي تمارس الوصاية والإشراف عليه إذا تعلق الأمر بمؤسسة أو مقاولة عمومية، وإلى مدير المؤسسة أو المقاولة العمومية المعنية، وكل مسؤول عن المرفق العمومي المعني ؛** **- عامل العمالة أو الإقليم المعني.**	نقترح نسخ هذه المادة، انسجاما مع تعديلاتنا السابقة، وخاصة على المادة 7 والمادة 19.

نوع التعديل : تغيير أو تتميم عنوان التعديل : المادة 33 الفقرة 1	الباب الثالث : شروط وكيفيات ممارسة حق الإضراب في القطاع العام المادة 33	فريق التقدم والاشتراكية التعديل رقم : 32 رقم النظام : 2411

التعليل	نص التعديل	النص كما جاء في المشروع
اقتراحنا على هذه المادة يأتي من أن الحق في الاضراب ليس حقا مطلقا، بل يخضع لشروط تحظره في مهن محددة بالقانون وبشكل دقيق. كما يتوافق تعديلنا مع توجهات منظمة العمل الدولية ومع التجارب الدولية التي تحصر تقييد هذا الحق في الفئات المشار اليها في التعديل. كما أن هذا التعديل أبقى على إمكانية تقييد ممارسة الإضراب بالنسبة لفئات لكن بموجب منطوق صريح في الأنظمة الخاصة التي تؤطر مهنتها. كما نقترح أن يتوفر لكل الفئات الممنوعة قانوناً من ممارسة الإضراب آليات بديلة داخل المهنة من أجل تقديم مطالبها وفض المنازعات المهنية	لا يمكن **ممارسة الاضراب من طرف حملة السلاح والفئات الخاضعة لقواعد الانضباط العسكري والفئات التي تمنع أنظمتها الخاصة صراحة ممارسة حق الاضراب؛ للفئات التالية ممارسة حق الإضراب :** **- القضاة وقضاة المحاكم المالية ؛** **- موظفو إدارة الدفاع الوطني وأفراد القوات المسلحة الملكية والدرك الملكي ؛** **- موظفو الأمن الوطني والقوات المساعدة ؛** **- رجال وأعوان ومساعدو السلطة، وجميع فئات الموظفين العاملين بوزراة الداخلية ؛** **- الموظفون الديبلوماسيون والقنصليون ؛** **- موظفو وأعوان إدارة الجمارك والضرائب غير المباشرة ؛** **- موظفو وأعوان إدارة السجون وإعادة الإدماج ؛**	لا يمكن للفئات التالية ممارسة حق الإضراب : - القضاة وقضاة المحاكم المالية ؛ - موظفو إدارة الدفاع الوطني وأفراد القوات المسلحة الملكية والدرك الملكي ؛ - موظفو الأمن الوطني والقوات المساعدة ؛ - رجال وأعوان ومساعدو السلطة، وجميع فئات الموظفين العاملين بوزراة الداخلية ؛ - الموظفون الديبلوماسيون والقنصليون ؛ - موظفو وأعوان إدارة الجمارك والضرائب غير المباشرة ؛ - موظفو وأعوان إدارة السجون وإعادة الإدماج ؛ - موظفو الهيئة الوطنية للوقاية المدنية وجميع الفئات الأخرى العاملة بها ؛

النص كما جاء في المشروع	نص التعديل	التعليل
- موظفو وأعوان المياه والغابات حاملو السلاح ؛ -القيمون الدينيون ؛ - مراقبو الملاحة الجوية والبحرية. كما لا يمكن للأشخاص الآتي ذكرهم ممارسة حق الإضراب : - الأشخاص الذين يتم تكليفهم بضمان حد أدنى من الخدمة ؛ - الأشخاص الذين يتم تكليفهم بالسهر على الصحة والسلامة المهنية بأماكن العمل أثناء فترة سريان الإضراب.	**- موظفو الهيئة الوطنية للوقاية المدنية وجميع الفئات الأخرى العاملة بها ؛** **- موظفو وأعوان المياه والغابات حاملو السلاح ؛** **-القيمون الدينيون ؛** **- مراقبو الملاحة الجوية والبحرية.** **كما لا يمكن للأشخاص الآتي ذكرهم ممارسة حق الإضراب :** **- الأشخاص الذين يتم تكليفهم بضمان حد أدنى من الخدمة ؛** **- الأشخاص الذين يتم تكليفهم بالسهر على الصحة والسلامة المهنية بأماكن العمل أثناء فترة سريان الإضراب.** **للفئات الممنوعة قانوناً من الإضراب الحق في آليات بديلة عن الإضراب لتقديم مطالبها المهنية**	الناشئة.

نوع التعديل : تغيير العنوان عنوان التعديل : الباب الرابع : أحكام خاصة بالإضراب في المرافق الحيوية الفقرة 1	الباب الرابع : أحكام خاصة بالإضراب في المرافق الحيوية	فريق التقدم والاشتراكية التعديل رقم : 33 رقم النظام : 2412

النص كما جاء في المشروع	نص التعديل	التعليل
الباب الرابع : أحكام خاصة بالإضراب في المرافق الحيوية	الباب الثالث: أحكام خاصة بالإضراب في المرافق الحيوية	انسجاما مع التعديل الذي تقدمنا به على الباب الثاني وحذف عنوان الباب الثالث من نص المشروع بما يعني إعادة ترتيب الأبواب اللاحقة.

فريق التقدم والاشتراكية التعديل رقم : 34 رقم النظام : 2441	الباب الرابع : أحكام خاصة بالإضراب في المرافق الحيوية المادة 34	نوع التعديل : تغيير أو تتميم عنوان التعديل : المادة 34 الفقرة 1

النص كما جاء في المشروع	نص التعديل	التعليل
يمارس حق الإضراب في المرافق الحيوية طبقا للشروط والكيفيات المنصوص عليها في هذا القانون التنظيمي، شريطة توفير حد أدنى من الخدمة في هذه المرافق، ولا سيما منها : - المؤسسات الصحية ؛ - المحاكم بمختلف أصنافها ودرجاتها ؛ - مرافق الأرصاد الجوية ؛ - مرافق النقل السككي ؛ - قطاعات النقل البري بمختلف أصنافه ؛ - شركات الاتصال السمعي البصري العمومي ؛ - شركات صناعة وتوزيع الأدوية، وشركات إنتاج وتوزيع مادة الأوكسجين ذات الاستعمال الطبي ؛ - مصالح المراقبة الصحية في الحدود والمطارات والموانئ ؛	يمارس حق الإضراب في المرافق الحيوية **شريطة توفير حد أدنى من الخدمة في هذه المرافق، طبقا للشروط والكيفيات المنصوص عليها في هذا القانون التنظيمي.** **تحدد المرافق الحيوية المعنية بنص تشريعي أو تنظيمي.** **ولا سيما منها :** **- المؤسسات الصحية ؛** **- المحاكم بمختلف أصنافها ودرجاتها ؛** **- مرافق الأرصاد الجوية ؛** **- مرافق النقل السككي ؛** **- قطاعات النقل البري بمختلف أصنافه ؛** **- شركات الاتصال السمعي البصري العمومي ؛** **- شركات صناعة وتوزيع الأدوية، وشركات إنتاج وتوزيع**	انسجاما مع تعديلنا على المادة الثالثة، نقترح أن يتم سن قانون أو مرسوم لتحديد المرافق الحيوية بوضوح ودقة، بما من شأنه أن يحقق المرونة المنشودة في التعديل والتحيين في ظل تسارع تطور البنيات والأنماط المهنية الجديدة. كما يهدف هذا التعديل إلى إتاحة المجال لتحديد مرافق حيوية وتمييزها عن غير الحيوية في نفس القطاع (المؤسسات الصحية مثلا)؛ أيضا، يهدف هذا التعديل إلى خلق التوازن بين المشغل والجهة الداعية للإضراب في طلب الوساطة والتحكيم، ثم إمكانية المنازعة لدى القضاء الاستعجالي في تحديد طبيعة الحد الأدنى للخدمة، وذلك في حال عدم وجود اتفاق بهذا

النص كما جاء في المشروع	نص التعديل	التعليل
- المصالح البيطرية ؛ - مرافق إنتاج وتوزيع الماء والكهرباء ؛ - مرافق إنتاج وتوزيع المواد الطاقية ؛ - مرافق التطهير السائل والصلب ؛ - مرافق جمع النفايات بجميع أصنافها. يحدد اتفاق يبرم بين الجهة الداعية إلى الإضراب والمشغل المعني، بمساهمة السلطة أو السلطات الإدارية المحلية المختصة، عند الاقتضاء، الحد الأدنى من الخدمة الواجب تأمينها في المرافق المذكورة، وكذا الأجراء المكلفين بتوفيرها. وفي حالة تعذر إبرام هذا الاتفاق، يتعين على المشغل استصدار أمر قضائي من قبل قاضي المستعجلات يحدد بموجبه الحد الأدنى المذكور والأجراء المكلفين بتوفيرها. ويمكن تتميم لائحة المرافق الحيوية التي تستوجب توفير حد أدنى من الخدمة بها بقانون، بعد استشارة المنظمات النقابية للأجراء الأكثر تمثيلا أو ذات تمثيلية على الصعيد الوطني والمنظمات المهنية للمشغلين التابع لها المرفق المعني عند وجودها.	**مادة الأوكسجين ذات الاستعمال الطبي ؛** **- مصالح المراقبة الصحية في الحدود والمطارات والموانئ ؛** **- المصالح البيطرية ؛** **- مرافق إنتاج وتوزيع الماء والكهرباء ؛** **- مرافق إنتاج وتوزيع المواد الطاقية ؛** **- مرافق التطهير السائل والصلب ؛** **- مرافق جمع النفايات بجميع أصنافها.** يحدد اتفاق يبرم بين الجهة الداعية إلى الإضراب والمشغل المعني، **بمساهمة السلطة أو السلطات الإدارية المحلية المختصة، عند الاقتضاء،** الحد الأدنى من الخدمة الواجب تأمينها في المرافق **المذكورة، وكذا الأجراء المكلفين بتوفيرها.** الحيوية المعنية. وفي حالة تعذر إبرام هذا الاتفاق، **يتعين على** **يمكن** للمشغل **أو للجهة الداعية للإضراب طلب الوساطة والتحكيم لدى السلطة الحكومية المكلفة بالشغل أو من يمثلها ترابيا، وإذا تعذر ذلك يمكن لهما طلب** استصدار أمر قضائي من قبل قاضي المستعجلات يحدد بموجبه الحد الأدنى المذكور. **والأجراء المكلفين بتوفيرها.**	الشأن أو في حال اختلاف التأويل بين الطرفيْن حصريا دون غيرهما.

التعليل	نص التعديل	النص كما جاء في المشروع
	ويمكن تتميم لائحة المرافق الحيوية التي تستوجب توفير حد أدنى من الخدمة بها بقانون، بعد استشارة المنظمات النقابية للأجراء الأكثر تمثيلا أو ذات تمثيلية على الصعيد الوطني والمنظمات المهنية للمشغلين التابع لها المرفق المعني عند وجودها.	

النص كما جاء في المشروع	نص التعديل	التعليل
الباب الخامس : العقـــوبات	الباب الرابع: العقـــوبات	هذا التعديل يأتي كذلك انسجاما مع التعديل الذي تقدمنا به على الباب الثاني.

فريق التقدم والاشتراكية التعديل رقم : 36 رقم النظام : 2443	الباب الخامس : العقـــوبات المادة 35	نوع التعديل : نسخ عنوان التعديل : المادة 35 الفقرة 1

النص كما جاء في المشروع	نص التعديل	التعليل
علاوة على العقوبات المنصوص عليها في هذا الباب، يعتبر في حالة تغيب عن العمل بصفة غير مشروعة، كل أجير مارس الإضراب في القطاع العام أو القطاع الخاص، دون التقيد بالإجراءات المنصوص عليها في هذا القانون التنظيمي، وتطبق في حقه، عند الاقتضاء، العقوبات التأديبية المنصوص عليها في النصوص التشريعية والأنظمة الخاصة بالأجراء الجاري بها العمل.	**علاوة على العقوبات المنصوص عليها في هذا الباب، يعتبر في حالة تغيب عن العمل بصفة غير مشروعة، كل أجير مارس الإضراب في القطاع العام أو القطاع الخاص، دون التقيد بالإجراءات المنصوص عليها في هذا القانون التنظيمي، وتطبق في حقه، عند الاقتضاء، العقوبات التأديبية المنصوص عليها في النصوص التشريعية والأنظمة الخاصة بالأجراء الجاري بها العمل.**	نقترح هذا التعديل، لأننا نعتبر أنه يجب عدم الخوض في تفاصيل المسائل التأديبية، المدنية والجنائية، التي يُحتكَمُ بشأنها إلى التشريعات الجاري بها العمل، وذلك لتعزيز الوضوح القانوني وتجنب ازدواجية العقوبات، مما يساهم في حماية حقوق المضربين في ممارسة حقهم الدستوري في الإضراب.

نوع التعديل : تغيير أو تتميم عنوان التعديل : المادة 36 الفقرة 1	الباب الخامس : العقـــوبات المادة 36	فريق التقدم والاشتراكية التعديل رقم : 37 رقم النظام : 2444

التعليل	نص التعديل	النص كما جاء في المشروع
في هذا التعديل، نعتقد أن القاعدة العامة يجب أن تكون هي اللجوء إلى القضاء لرفع وجبر الضرر الناتج، سواء على عرقلة ممارسة حق الإضراب أو الناتج عن عرقلة حرية العمل. أما باقي الأفعال، كاحتلال فضاءات العمل أو استعمال العنف أو الاعتداء، مثلاً، التي قد ترافق حركة إضراب ما، فإنها تقع أصلاً تحت طائلة قوانين أخرى موجودة وجاري بها العمل.	**يعاقب بغرامة من 20.000 إلى 50.000 درهم كل مشغل أو منظمة مهنية للمشغلين أو منظمة نقابية، عرقلت ممارسة الأجراء حقهم في الإضراب خلافا لما هو منصوص عليه في المادة 9 من هذا القانون التنظيمي.** **ويعاقب بغرامة من 2.000 إلى 5.000 درهم كل أجير ارتكب نفس الفعل خلافا لأحكام المادة 9 المذكورة.** **مع مراعاة أحكام المادة 21 من هذا القانون التنظيمي، على كل متضرر من أفعال تخالف مقتضيات هذا القانون التنظيمي، ولا سيما تلك التي تتعلق بعرقلة ممارسة الحق في الإضراب أو بعرقلة حرية العمل، اللجوء إلى القضاء لطلب التعويض عن الضرر الناتج عن هذه الأفعال.**	يعاقب بغرامة من 20.000 إلى 50.000 درهم كل مشغل أو منظمة مهنية للمشغلين أو منظمة نقابية، عرقلت ممارسة الأجراء حقهم في الإضراب خلافا لما هو منصوص عليه في المادة 9 من هذا القانون التنظيمي. ويعاقب بغرامة من 2.000 إلى 5.000 درهم كل أجير ارتكب نفس الفعل خلافا لأحكام المادة 9 المذكورة.

فريق التقدم والاشتراكية التعديل رقم : 38 رقم النظام : 2445	الباب الخامس : العقـــوبات المادة 37	نوع التعديل : تغيير أو تتميم عنوان التعديل : المادة 37 الفقرة 1

النص كما جاء في المشروع	نص التعديل	التعليل
يعاقب بغرامة من 20.000 إلى 50.000 درهم كل مشغل أحل أجراء آخرين محل الأجراء المضربين خلافا لأحكام الفقرة الأولى من المادة 10 من هذا القانون التنظيمي، مع مراعاة أحكام الفقرات الثانية والثالثة والرابعة من المادة المذكورة.	**يعاقب بغرامة من 20.000 إلى 50.000 درهم كل مشغل أحل أجراء آخرين محل الأجراء المضربين خلافا لأحكام الفقرة الأولى من المادة 10 من هذا القانون التنظيمي، مع مراعاة أحكام الفقرات الثانية والثالثة والرابعة من المادة المذكورة.** **يُعاقبُ المشغل أو منظمة مهنية للمشغلين في حال مخالفة أحكام هذا القانون التنظيمي، ولا سيما تلك المتعلقة بعرقلة ممارسة الحق في الإضراب، أو اتخاذ إجراء تمييزي في حق الأجراء بسبب ممارستهم حق الإضراب، أو إحلال أجراء آخرين محل الأجراء المضربين بشل يُخالف مقتضيات هذا القانون التنظيمي، أو الإغلاق الكلي أو الجزئي للمقاولة أو المؤسسة بسبب ممارسة حق الإضراب، بغرامةٍ مالية تتراوح ما بين 10000 و50000 درهماً.** **تُعاقبُ الجهة الداعية للإضراب في حال مخالفة أحكام هذا القانون التنظيمي المتعلقة بالحد الأدنى للخدمة، ومساطر قرار الإضراب والتبليغ به، وعرقلة حرية العمل، بغرامةٍ مالية تتراوح ما بين 1000 درهما و5000 درهما.** **تُضاعَفُ الغرامة في حالة العود.**	نقترح هذا التعديل، بهدف التجميع في مادة واحدة لكل المخالفات والعقوبات، تجنباً لتشتت مقتضيات العقوبات وتعقده بما يمكن أن يؤدي إلى منطق التصادُم. وذلك مع ضرورة إعطاء هامش موسع نسبيا لسلطة القضاء في التحديد الدقيق للغرامات التي نرى أنها يجب أن تكون وفق مبدأ التناسب في طبيعة الأفعال، وما بين المشغل والجهة الداعية للإضراب، وذلك في إطار الحرص على ضمان توازن المصالح وتوفير البيئة السليمة والمستقرة للتقليل من المنازعات والانحرافات وتسهيل الاحتكام إلى سلطة القانون والقضاء. من جهة أخرى، يجب حذف

النص كما جاء في المشروع	نص التعديل	التعليل
	لا يَحول الحُكم بالغرامات المالية دون إمكانية لجوء أي طرف من الأطراف المعنية بالإضراب إلى اللجوء للقضاء من أجل طلب التعويض عن الضرر الناتج عن مخالفة مقتضيات هذا القانون التنظيمي.	كل العقوبات السالبة للحرية انسجاماً مع كون الحق في الإضراب حق إنساني وكوني، وممارسة تعبيرية سلمية وحضارية، انسجاماً مع الدستور والمعايير الدولية. كما نقترح إمكانية اللجوء إلى القضاء لرفع أو جبر الضرر الذي يمكن أن يلحق بأحد الأطراف المعنية بالإضراب بفعل مخالفة أحكام تأطيره القانوني.

نوع التعديل : نسخ عنوان التعديل : المادة 38 الفقرة 1	الباب الخامس : العقـــوبات المادة 38	فريق التقدم والاشتراكية التعديل رقم : 39 رقم النظام : 2446

التعليل	نص التعديل	النص كما جاء في المشروع
نقترح حذف المادة انسجاما مع تعديلنا على المادة 37	**يعاقب بغرامة من 15.000 إلى 30.000 درهم كل مشغل اتخذ، خلافا لأحكام المادة 11 أعلاه، إجراء تمييزيا ضد أجرائه بسبب ممارستهم حق الإضراب .**	يعاقب بغرامة من 15.000 إلى 30.000 درهم كل مشغل اتخذ، خلافا لأحكام المادة 11 أعلاه، إجراء تمييزيا ضد أجرائه بسبب ممارستهم حق الإضراب .

فريق التقدم والاشتراكية التعديل رقم : 40 رقم النظام : 2448	الباب الخامس : العقــوبات المادة 39	نوع التعديل : نسخ عنوان التعديل : المادة 39 الفقرة 1

النص كما جاء في المشروع	نص التعديل	التعليل
يعاقب بغرامة من 2.000 إلى 5.000 درهم كل من خالف أحكام المادة 12 من هذا القانون التنظيمي دون الإخلال بالعقوبات الجنائية الأشد.	**يعاقب بغرامة من 2.000 إلى 5.000 درهم كل من خالف أحكام المادة 12 من هذا القانون التنظيمي دون الإخلال بالعقوبات الجنائية الأشد.**	نقترح حذف المادة انسجاما مع تعديلنا على المادة 37

نوع التعديل : نسخ عنوان التعديل : المادة 40 الفقرة 1	الباب الخامس : العقـــوبات المادة 40	فريق التقدم والاشتراكية التعديل رقم : 41 رقم النظام : 2449

التعليل	نص التعديل	النص كما جاء في المشروع
نقترح حذف المادة انسجاما مع تعديلنا على المادة 37	**يعاقب بغرامة من 5.000 إلى 10.000 درهم كل من عرقل حرية العمل خلافا لما هو منصوص عليه في المادتين 13 و 27 من هذا القانون التنظيمي، دون الإخلال بالعقوبات الجنائية الأشد.** **ويمكن لقاضي المستعجلات بالمحكمة المختصة، في الحالات المنصوص عليها في المادتين المذكورتين، بطلب من المشغل، أن يأمر باتخاذ جميع التدابير اللازمة للحيلولة دون عرقلة حرية العمل، بما في ذلك وقف الإضراب.** **دون الإخلال بتطبيق أحكام الفقرة الأولى من هذه المادة، يعاقب على كل مخالفة للأمر القضائي المذكور بالحبس من شهر إلى ثلاثة (3) أشهر وبغرامة من 10.000 إلى 20.000 درهم.**	يعاقب بغرامة من 5.000 إلى 10.000 درهم كل من عرقل حرية العمل خلافا لما هو منصوص عليه في المادتين 13 و 27 من هذا القانون التنظيمي، دون الإخلال بالعقوبات الجنائية الأشد. ويمكن لقاضي المستعجلات بالمحكمة المختصة، في الحالات المنصوص عليها في المادتين المذكورتين، بطلب من المشغل، أن يأمر باتخاذ جميع التدابير اللازمة للحيلولة دون عرقلة حرية العمل، بما في ذلك وقف الإضراب. دون الإخلال بتطبيق أحكام الفقرة الأولى من هذه المادة، يعاقب على كل مخالفة للأمر القضائي المذكور بالحبس من شهر إلى ثلاثة (3) أشهر وبغرامة من 10.000 إلى 20.000 درهم.

نوع التعديل : نسخ عنوان التعديل : المادة 41 الفقرة 1	الباب الخامس : العقـــوبات المادة 41	فريق التقدم والاشتراكية التعديل رقم : 42 رقم النظام : 2450

النص كما جاء في المشروع	نص التعديل	التعليل
يعاقب بغرامة من 20.000 إلى 50.000 درهم كل من دعا إلى ممارسة حق الإضراب دون التقيد بأحكام الفقرة الأولى من المادة 7 من هذا القانون التنظيمي دون الإخلال بالعقوبات الجنائية الأشد.	**يعاقب بغرامة من 20.000 إلى 50.000 درهم كل من دعا إلى ممارسة حق الإضراب دون التقيد بأحكام الفقرة الأولى من المادة 7 من هذا القانون التنظيمي دون الإخلال بالعقوبات الجنائية الأشد.**	نقترح حذف المادة انسجاما مع تعديلنا على المادة 37

نوع التعديل : نسخ عنوان التعديل : المادة 42 الفقرة 1	الباب الخامس : العقــوبات المادة 42	**فريق التقدم والاشتراكية** التعديل رقم : 43 رقم النظام : 2451

النص كما جاء في المشروع	نص التعديل	التعليل
يعاقب بغرامة من 10.000 إلى 30.000 درهم كل من اتخذ قرار الإضراب دون التقيد بأحكام المواد 15 و16 و18 و19 و23 و31 و32 من هذا القانون التنظيمي.	**يعاقب بغرامة من 10.000 إلى 30.000 درهم كل من اتخذ قرار الإضراب دون التقيد بأحكام المواد 15 و16 و18 و19 و23 و31 و32 من هذا القانون التنظيمي.**	نقترح حذف المادة انسجاما مع تعديلنا على المادة 37

فريق التقدم والاشتراكية التعديل رقم : 44 رقم النظام : 2452	الباب الخامس : العقـــوبات المادة 43	نوع التعديل : نسخ عنوان التعديل : المادة 43 الفقرة 1

النص كما جاء في المشروع	نص التعديل	التعليل
يعاقب بغرامة من 20.000 إلى 50.000 درهم كل من خالف أحكام المادتين 24 و25 (الفقرة الأولى) من هذا القانون التنظيمي.	**يعاقب بغرامة من 20.000 إلى 50.000 درهم كل من خالف أحكام المادتين 24 و25 (الفقرة الأولى) من هذا القانون التنظيمي.**	نقترح حذف المادة انسجاما مع تعديلنا على المادة 37

نوع التعديل : نسخ عنوان التعديل : المادة 44 الفقرة 1	الباب الخامس : العقـــوبات المادة 44	فريق التقدم والاشتراكية التعديل رقم : 45 رقم النظام : 2453

النص كما جاء في المشروع	نص التعديل	التعليل
يعاقب بغرامة من 5.000 إلى 10.000 درهم كل أجير : - رفض القيام بالخدمات الأساسية التي كلف بتقديمها، خلافا لأحكام البند 2 من الفقرة الأولى من المادة 20 من هذا القانون التنظيمي ؛ - رفض توفير الحد الأدنى من الخدمة التي كلف بها خلافا لأحكام المادة 34 من هذا القانون التنظيمي.	**يعاقب بغرامة من 5.000 إلى 10.000 درهم كل أجير :** **- رفض القيام بالخدمات الأساسية التي كلف بتقديمها، خلافا لأحكام البند 2 من الفقرة الأولى من المادة 20 من هذا القانون التنظيمي ؛** **- رفض توفير الحد الأدنى من الخدمة التي كلف بها خلافا لأحكام المادة 34 من هذا القانون التنظيمي.**	نقترح حذف المادة انسجاما مع تعديلنا على المادة 37

نوع التعديل : نسخ عنوان التعديل : المادة 45 الفقرة 1	الباب الخامس : العقـــوبات المادة 45	فريق التقدم والاشتراكية التعديل رقم : 46 رقم النظام : 2454

النص كما جاء في المشروع	نص التعديل	التعليل
في حالة العود، تضاعف العقوبة. يعتبر في حالة العود كل من سبق الحكم عليه من أجل مخالفة أحكام هذا الباب بمقرر قضائي مكتسب لقوة الشيء المقضي به، ثم ارتكب مخالفة مماثلة قبل مضي سنتين من صدور المقرر المذكور أو تقادم العقوبة. لتطبيق أحكام هذه المادة تعتبر مخالفات مماثلة جميع مخالفات أحكام هذا الباب.	**في حالة العود، تضاعف العقوبة.** **يعتبر في حالة العود كل من سبق الحكم عليه من أجل مخالفة أحكام هذا الباب بمقرر قضائي مكتسب لقوة الشيء المقضي به، ثم ارتكب مخالفة مماثلة قبل مضي سنتين من صدور المقرر المذكور أو تقادم العقوبة.** **لتطبيق أحكام هذه المادة تعتبر مخالفات مماثلة جميع مخالفات أحكام هذا الباب.**	نقترح حذف المادة انسجاما مع تعديلنا على المادة 37

نوع التعديل : نسخ عنوان التعديل : المادة 46 الفقرة 1	الباب الخامس : العقـــوبات المادة 46	فريق التقدم والاشتراكية التعديل رقم : 47 رقم النظام : 2455

النص كما جاء في المشروع	نص التعديل	التعليل
يقوم ضباط الشرطة القضائية بتحرير محاضر المعاينة وإثبات المخالفات لأحكام هذا القانون التنظيمي. ترسل المحاضر إلى النيابة العامة بالمحكمة المختصة داخل أجل أقصاه 24 ساعة من تحريرها داخل أجل معقول.	**يقوم ضباط الشرطة القضائية بتحرير محاضر المعاينة وإثبات المخالفات لأحكام هذا القانون التنظيمي.** **ترسل المحاضر إلى النيابة العامة بالمحكمة المختصة داخل أجل أقصاه 24 ساعة من تحريرها داخل أجل معقول.**	نقترح حذف هذه المادة انسجاما مع المادة 21 كما وردت في مشروع هذا القانون التنظيمي، التي تنص على إمكانية لجوء أي طرف من الأطراف إلى القضاء لتعيين من يكلفه القاضي بمعاينة سير الإضراب والوقائع المحيطة به والمخالفات الممكنة أثناء سريانه.

فريق التقدم والاشتراكية التعديل رقم : 48 رقم النظام : 2456	الباب السادس : أحكام مختلفة وختامية	نوع التعديل : تغيير العنوان عنوان التعديل : الباب السادس : أحكام مختلفة وختامية الفقرة 1

النص كما جاء في المشروع	نص التعديل	التعليل
الباب السادس : أحكام مختلفة وختامية	الباب الخامس: أحكام مختلفة وختامية	هذا التعديل يأتي كذلك انسجاما مع التعديل الذي تقدمنا به على الباب الثاني.

نوع التعديل : تغيير أو تتميم عنوان التعديل : المادة 47 الفقرة 1	الباب السادس : أحكام مختلفة وختامية المادة 47	فريق التقدم والاشتراكية التعديل رقم : 49 رقم النظام : 2457

التعليل	نص التعديل	النص كما جاء في المشروع
يأتي اقتراحنا لهذا التعديل انطلاقاً من كون هذا القانون التنظيمي يجب أن يؤطر ويحمي أولاً حق ممارسة الإضراب وأن يُـقِـرّ حماية المضربين، طالما أن روح هذا القانون التنظيمي وفلسفته العامة هما تأطير ممارسة الحق في الإضراب، لكن دون أن نغفل الإبقاء على ضرورة حفظ النظام العام. كما نقترح حذف آلية ومسطرة التسخير، أولاً لأنها آلية تتنافى مضموناً واصطلاحاً مع روح الدستور وحقوق الإنسان، ثم لأننا نعتبر أن هذا القانون التنظيمي يضمن، بما يكفي، إجراءات وتدابير تتعلق بالمرافق الحيوية والحد الأدنى للخدمة.	**تؤهل السلطات العمومية المعنية، خلال مدة سريان الإضراب، لاتخاذ جميع التدابير اللازمة لحماية الإضراب والمضربين.** **كما** تؤهل السلطات العمومية المعنية، خلال مدة سريان الإضراب، لاتخاذ جميع التدابير اللازمة لحفظ النظام العام وحماية الأشخاص والأموال والممتلكات، بما في ذلك العمل على فك الاعتصامات والحيلولة دون احتلال المباني وأماكن العمل والمرافق الملحقة بها، ومنع كل تجاوز يروم إغلاق مقرات العمل ومداخلها في وجه العاملين والمرتفقين. **كما يمكنها، عند الاقتضاء، وخلافا للأحكام التشريعية الجاري بها العمل، اللجوء إلى مسطرة التسخير من أجل تأمين استمرارية المرافق الحيوية في تقديم خدماتها وتأمين تزويد السوق بالمواد الأساسية.**	تؤهل السلطات العمومية المعنية، خلال مدة سريان الإضراب، لاتخاذ جميع التدابير اللازمة لحفظ النظام العام وحماية الأشخاص والأموال والممتلكات، بما في ذلك العمل على فك الاعتصامات والحيلولة دون احتلال المباني وأماكن العمل والمرافق الملحقة بها، ومنع كل تجاوز يروم إغلاق مقرات العمل ومداخلها في وجه العاملين والمرتفقين. كما يمكنها، عند الاقتضاء، وخلافا للأحكام التشريعية الجاري بها العمل، اللجوء إلى مسطرة التسخير من أجل تأمين استمرارية المرافق الحيوية في تقديم خدماتها وتأمين تزويد السوق بالمواد الأساسية.

تعديلات المجموعة النيابية للعدالة و التنمية

مشروع قانون تنظيمي رقم 15 . 97

بتحديد شروط وكيفيات ممارسة حق الإضراب



النص الأصلي	نص التعديل	التعليل
ديباجة	يكتسي حق ممارسة الإضراب أهمية بالغة كوسيلة مشروعة في إطار الحريات العامة وحقوق الإنسان، لتحقيق التوازن بين الموظفين ، العمال ، الأجراء و المستخدمين من جهة وأرباب العمل بالقطاع العام و الخاص من جهة أخرى . وحرصًا على تنظيم ممارسة هذا الحق بما يحقق العدالة الاجتماعية ويضمن السلم الاجتماعي، ويكفل احترام الحقوق الدستورية والقانونية لجميع الأطراف، صدر هذا القانون ليحدد ضوابط وشروط ممارسة حق الإضراب، مع الالتزام بالمصالح العامة والخاصة، وحماية النظام العام يأتي هذا القانون ليؤكد أن الإضراب، حق مشروع، يُمارس في إطار من الشرعية الدستورية و الاتفاقيات الدولية ، بحيث: • تم الاستناد في هذا الإطار إلى أحكام الفصل 7ا و الفصل 29 من الدستور الذي يضمن الحق في الإضراب ويحدد قانون تنظيمي شروط وكيفيات ممارسته . • وفاء بتعهدات المملكة المغربية بالالتزامات الدولية المصادق عليها و ما تقتضيه مواثيقها من مبادئ وحقوق وواجبات، و التي أقرت شرعية الإضراب كحق أساسي من حقوق الإنسان، و هو جزء من	

التعليل	نص التعديل	النص الأصلي
	الحقوق الأساسية للعمال ومنظماتهم ونتيجة لا تنفك عن الحريات النقابية وحرية التجمع والتعبير. • يُعتبر الإضراب وسيلة مشروعة للعاملين للتعبير عن مطالبهم بموجب الاتفاقيات و العهود و من بينها : الإعلان العالمي لحقوق الإنسان: (1948) ، العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية (1966)، تفاقيات منظمة العمل الدولية رقم 87 و 98 ، الاتفاقيات الإقليمية: الميثاق الأفريقي لحقوق الإنسان والشعوب :(1981) و الميثاق العربي لحقوق الإنسان ((2004 لذلك، فإن هذا القانون يُعدّ إطارًا تنظيميًا لتفعيل حق الإضراب وفق الأحكام والمبادئ والتوجهات والآليات المؤطرة للعمل في هذا المجال، والكفيلة ببلوغ الأهداف المسطرة، بما يمكن من ممارسة حق الإضراب و العمل على التقليص من التوترات و الاحتجاجات بسبب أو بمناسبة ممارسة هذا الحق ، وتحقيق العدالة الاجتماعية، في إطار من المسؤولية و الحقوق و الواجبات بين العاملين و المشغلين بالقطاع العام و الخاص .	

المجموعة النيابية للعدالة والتنمية التعديل رقم : 2 رقم النظام : 2447	الباب الأول :أحكام عامة المادة الأولى	نوع التعديل : تغيير أو تتميم عنوان التعديل : المادة الأولى الفقرة 1

النص كما جاء في المشروع	نص التعديل	التعليل
تطبيقا لأحكام الفقرة الأخيرة من الفصل 29 من الدستور، يحدد هذا القانون التنظيمي شروط وكيفيات ممارسة حق الإضراب.	تطبيقا لأحكام الفصل 71 و الفقرة الأخيرة من الفصل 29 من الدستور، يحدد هذا القانون التنظيمي شروط وكيفيات ممارسة حق الإضراب.	الفصل 71 من الدستور يختص القانون ، بالإضافة إلى المواد المسندة إليه صراحة بفصول أخرى من الدستور بالتشريع في الميادين التالية: الحقوق والحريات الأساسية المنصوص عليها في التصدير وفي فصول اخرى من هذا الدستور ، علاقات الشغل ،والضمان الإجتماعي وحوادث الشغل والأمراض المهنية.

المجموعة النيابية للعدالة والتنمية
التعديل رقم : 3
رقم النظام : 2149

الباب الأول :أحكام عامة
المادة 2

نوع التعديل : تغيير أو تتميم
عنوان التعديل : المادة 2
الفقرة 1

النص كما جاء في المشروع	نص التعديل	التعليل
الإضراب هو كل توقف جماعي عن العمل يتم بصفة مدبرة ولمدة محددة، من أجل الدفاع عن حق من الحقوق أو مصلحة من المصالح الاجتماعية أو الاقتصادية المباشرة للأجراء المضربين.	الإضراب هو كل توقف جماعي عن العمل يتم بصفة ~~مدبرة~~ **إستثنائية وإرادية معلنة** ولمدة محددة، من أجل الدفاع عن حق من الحقوق أو مصلحة من المصالح الاجتماعية أو الاقتصادية ~~المباشرة للأجراء~~ **أوالمعنوية أوالمهنية الفردية والجماعية للعمال** المضربين.	تحيل كلمة مدبرة إلى صفة التآمر ضد المشغل وهذا ليس هو المقصود من الإضراب كما عرفته منظمة العمل الدولية.

المجموعة النيابية للعدالة والتنمية
التعديل رقم : 4
رقم النظام : 2462

الباب الأول :أحكام عامة
المادة 3

نوع التعديل : تغيير أو تتميم
عنوان التعديل : المادة 3
الفقرة 1

النص كما جاء في المشروع	نص التعديل	التعليل
يراد في مدلول هذا القانون التنظيمي بالمصطلحات التالية، ما يلي : أ) - الأجير : كل شخص التزم ببذل نشاطه المهني، ويعمل تحت إمرة مشغل، يكون تابعا له، وذلك مقابل أجر، أيا كان نوعه أو طريقة أدائه، سواء كان يعمل في القطاع الخاص أو في القطاع العام ؛ ب) - المشغل : يعتبر مشغلا في القطاع الخاص كل شخص ذاتي أو اعتباري خاضع للقانون الخاص، يستأجر خدمات أجير للقيام بأعمال، في مقاولة أو مؤسسة. .... (الباقي دون تغيير)	يراد في مدلول هذا القانون التنظيمي بالمصطلحات التالية، ما يلي : أ) - **الأجير العامل**: كل شخص التزم ببذل نشاطه المهني، ويعمل تحت إمرة مشغل **أو عدة مشغلين** ، يكون تابعا له، وذلك مقابل أجر، أيا كان نوعه أو طريقة أدائه، سواء كان يعمل في القطاع الخاص أو في القطاع العام ؛ ب) - المشغل : يعتبر مشغلا في القطاع الخاص كل شخص ذاتي أو اعتباري خاضع للقانون الخاص، يستأجر خدمات أجير للقيام بأعمال، في مقاولة أو مؤسسة. .... (الباقي دون تغيير)	

النص كما جاء في المشروع	نص التعديل	التعليل
يراد في مدلول هذا القانون التنظيمي بالمصطلحات التالية، ما يلي : .... ج) - الجهة الداعية إلى الإضراب هي : - النقابة الأكثر تمثيلا، طبقا للتشريع الجاري به العمل، أو ذات تمثيلية على الصعيد الوطني سواء تعلق الأمر بإضراب على الصعيد الوطني في القطاع العام أو القطاع الخاص ؛ - النقابة الأكثر تمثيلا، طبقا للتشريع الجاري به العمل، على صعيد المقاولة أو المؤسسة أو المرفق العمومي المعني، وفي حالة عدم وجودها، النقابة التي حصلت على أكبر نسبة من مجموع عدد مندوبي الأجراء المنتخبين على صعيد المقاولة أو المؤسسة، أو أغلبية المأجورين في حالة عدم وجود تمثيلية عن النقابة في المقاولة أو المؤسسة المعنية أو المرفق العمومي المعني إذا تعلق الأمر بإضراب على صعيد المقاولة أو المؤسسة أو المرفق العمومي ؛	يراد في مدلول هذا القانون التنظيمي بالمصطلحات التالية، ما يلي : .... ج) - الجهة الداعية إلى الإضراب هي : - النقابة ~~الأكثر تمثيلا، طبقا للتشريع الجاري به العمل، أو ذات تمثيلية على الصعيد الوطني سواء تعلق الأمر بإضراب ذات~~ **التمثيلية على** الصعيد الوطني في القطاع العام أو القطاع الخاص ؛ **النقابة ذات التمثيلية على الصعيد الجهوي إذا تعلق الأمر بإضراب جهوي في القطاع العام أو القطاع الخاص.** **النقابة ذات التمثيلية على الصعيد الإقليمي إذا تعلق الأمر بإضراب إقليمي في القطاع العام أو القطاع الخاص.** ~~- النقابة الأكثر تمثيلا، طبقا للتشريع الجاري به العمل، على صعيد المقاولة أو المؤسسة أو المرفق العمومي المعني، وفي حالة عدم وجودها، النقابة التي حصلت على أكبر نسبة من~~	عدم حصر الجهة الداعية للإضراب في عدد قليل من النقابات ، مما سيحرم العديد من المتضررين من ممارسة حقهم في الإضراب . ونظرا لضعف التمثيلية النقابية بل انعدام وجود النقابات أصلا في أغلب المقاولات نسبة التنقيب لاتصل سوى إلى 5 في المائة وطنيا فيبقى الحل هو إعطاء حق إعلان الإضراب للجنة تسمى لجنة الإضراب (وهو مقترح ورد في عدد من مشاريع قوانين الإضراب التي تم إعدادها خلال العقد الماضي)

النص كما جاء في المشروع	نص التعديل	التعليل
د) - المرافق الحيوية : هي المرافق التي تقدم خدمات أساسية والتي من شأن توقف العمل بها كليا أو جزئيا أن يعرض حياة الأشخاص وصحتهم وسلامتهم للخطر ؛ ه) - الحد الأدنى من الخدمة : قدر كاف من الخدمات الأساسية يجب تأمينه لضمان استمرارية تقديمها للمرتفقين في حالة ممارسة حق الإضراب.	~~مجموع عدد مندوبي الأجراء المنتخبين على صعيد المقاولة أو المؤسسة، أو أغلبية المأجورين في حالة عدم وجود تمثيلية عن النقابة في المقاولة أو المؤسسة المعنية أو المرفق العمومي المعني إذا تعلق الأمر بإضراب على صعيد المقاولة أو المؤسسة أو المرفق العمومي ؛~~ - **النقابة ذات التمثيلية على صعيد المقاولة أو المؤسسة، والنقابة المؤسسة بصفة قانونية داخل المقاولة أو المؤسسة، و أغلبية المأجورين في حالة عدم وجود نقابة في المقاولة أو المؤسسة المعنية أو المرفق العمومي المعني إذا تعلق الأمر بإضراب على صعيد المقاولة أو المؤسسة أو المرفق العمومي** د) - المرافق الحيوية : هي المرافق التي تقدم خدمات أساسية والتي من شأن توقف العمل بها كليا أو جزئيا أن يعرض حياة الأشخاص وصحتهم وسلامتهم للخطر ؛ ~~ه) - الحد الأدنى من الخدمة : قدر كاف من الخدمات الأساسية يجب تأمينه لضمان استمرارية تقديمها للمرتفقين في حالة ممارسة حق الإضراب.~~ **ذ)- القطاع الخاص: كل مشغل ذاتي أو اعتباري يخضع للقانون الخاص بمن فيهم الأشخاص الخاضعين للقانون رقم 65.99 المتعلق بمدونة الشغل ؛ و المهنيون و العمال المستقلين و الأشخاص غير الأجراء الذين يزاولون نشاطا خاصا الخاضعين للقانون 15 98 .** **ر)- النقابات المهنية : وهي هيئات مدنية مؤسسة بشكل قانوني تهدف إلى الدفاع عن المصالح الاقتصادية والاجتماعية**	

النص كما جاء في المشروع	نص التعديل	التعليل
	والمعنوية والمهنية، الفردية منها والجماعية، للفئات التي تؤطرها، وإلى دراسة وتنمية هذه المصالح وتطوير المستوى الثقافي للمنخرطين بها. كما تساهم في رسم السياسة الوطنية في الميدانين الاقتصادي والاجتماعي. وتستشار في جميع الخلافات، والقضايا التي لها ارتباط بمجال تخصصها. ز)-الملف المطلبي: كل مطلب أو مصلحة يتجاوز سقف الحقوق المنصوص عليها قانونا ؛ س) - احتلال أماكن العمل: كل فعل من شأنه عرقلة العمال غير المضربين من ممارسة العمل أو يحول دون دخول وخروج السلع والآليات من وإلى مكان العمل. ش) -عرقلة حرية العمل : كل فعل يؤدي أو قد يؤدي إلى منع الأجير غير المضرب أو المشغل من ولوج أماكن العمل أو من القيام بمزاولة نشاطه المهني، بواسطة الإيذاء أو العنف أو التهديد أو احتلال أماكن العمل أو مداخلها.	

المجموعة النيابية للعدالة والتنمية التعديل رقم : 6 رقم النظام : 2481	الباب الأول :أحكام عامة المادة 3	نوع التعديل : تغيير أو تتميم عنوان التعديل : المادة 3 الفقرة 3

النص كما جاء في المشروع	نص التعديل	التعليل
ج)- الجهة الداعية إلى الإضراب هي :	ج)- الجهة الداعية إلى الإضراب هي : .... **النقابة التي لا تتوفر على تمثيلية إذا تعلق سبب الإضراب بحقوق أقلية أو أفراد أو مجموعة صغيرة داخل المقاولة أو المؤسسة.**	حماية لحقوق الأقليات و الأفراد

نوع التعديل : تغيير أو تتميم عنوان التعديل : المادة 4 الفقرة 1	الباب الأول :أحكام عامة المادة 4	المجموعة النيابية للعدالة والتنمية التعديل رقم : 7 رقم النظام : 2484

النص كما جاء في المشروع	نص التعديل	التعليل
يمكن أن يمارس حق الإضراب وفق أحكام هذا القانون التنظيمي كل من : - الأشخاص الخاضعين لأحكام القانون رقم 65.99 المتعلق بمدونة الشغل ؛ - الموظفين والأعوان والمستخدمين لدى إدارات الدولة والمؤسسات والمقاولات العمومية والجماعات الترابية ولدى كل شخص اعتباري آخر من أشخاص القانون العام.	يمكن أن يمارس حق الإضراب وفق أحكام هذا القانون التنظيمي كل من : - **الأشخاص الأجرا** الخاضعين لأحكام القانون رقم 65.99 المتعلق بمدونة الشغل ؛ - الموظفين والأعوان والمستخدمين لدى إدارات الدولة والمؤسسات والمقاولات العمومية والجماعات الترابية ولدى كل شخص اعتباري آخر من أشخاص القانون العام.	توسيع دائرة الفئات التي يحق لها ممارسة حق الإضراب

المجموعة النيابية للعدالة والتنمية التعديل رقم : 8 رقم النظام : 2486	الباب الأول :أحكام عامة المادة 4	نوع التعديل : تغيير أو تتميم عنوان التعديل : المادة 4 الفقرة 2

النص كما جاء في المشروع	نص التعديل	التعليل
يمكن أن يمارس حق الإضراب وفق أحكام هذا القانون التنظيمي كل من : - الأشخاص الخاضعين لأحكام القانون رقم 65.99 المتعلق بمدونة الشغل ؛ - الموظفين والأعوان والمستخدمين لدى إدارات الدولة والمؤسسات والمقاولات العمومية والجماعات الترابية ولدى كل شخص اعتباري آخر من أشخاص القانون العام.	يمكن أن يمارس حق الإضراب وفق أحكام هذا القانون التنظيمي كل من : - الأشخاص الخاضعين لأحكام القانون رقم 65.99 المتعلق بمدونة الشغل ؛ - الموظفين والأعوان والمستخدمين لدى إدارات الدولة والمؤسسات والمقاولات العمومية والجماعات الترابية ولدى كل شخص اعتباري آخر من أشخاص القانون العام. **- المهنيين و العمال المستقلين و الأشخاص غير الأجراء الذين يزاولون نشاطا خاصا الخاضعين للقانون 98 15 .** **المقاولون الذاتيون ، العمال المنزليون ، و في مجال العمل المؤقت و العقود من الباطن و جميع الفئات المهنية التي تتمتع بحرية الانتماء النقابي طبقا للدستور و التشريع الجاري به العمل.** - **البحارة والمنجميون .**	توسيع دائرة الفئات التي يحق لها ممارسة حق الإضراب

المجموعة النيابية للعدالة والتنمية التعديل رقم : 9 رقم النظام : 2487	الباب الأول :أحكام عامة المادة 5	نوع التعديل : تغيير أو تتميم عنوان التعديل : المادة 5 الفقرة 1

النص كما جاء في المشروع	نص التعديل	التعليل
كل دعوة إلى الإضراب خلافا لأحكام هذا القانون التنظيمي تعتبر باطلة. ويعتبر كل إضراب لأهداف سياسية ممنوعا.	كل دعوة إلى الإضراب خلافا لأحكام هذا القانون التنظيمي تعتبر باطلة. ~~**ويعتبر كل إضراب لأهداف سياسية ممنوعا.**~~	تعريف الإضراب السياسي غير مضبوط ، و قد يكون إضراب ضد سياسات عمومية تضر بالمصالح المادية للعمال و الأجراء و المستخدمين ،

نوع التعديل : تغيير أو تتميم عنوان التعديل : المادة 7 الفقرة 1	الباب الثاني : شروط وكيفيات ممارسة حق الإضراب في القطاع الخاص المادة 7	المجموعة النيابية للعدالة والتنمية التعديل رقم : 10 رقم النظام : 2489

النص كما جاء في المشروع	نص التعديل	التعليل
لا يمكن اللجوء إلى ممارسة حق الإضراب إلا بعد انصرام أجل ثلاثين (30) يوما من تاريخ توصل المشغل بالملف المطلبي من الجهة التي يمكن لها الدعوة إلى الإضراب. قبل اللجوء إلى ممارسة حق الإضراب، يتوجب القيام، خلال الأجل المذكور، في الفقرة السابقة، بإجراء مفاوضات بشأن الملف المطلبي للأجراء قصد البحث عن حلول متوافق عليها. ولهذه الغاية، يمكن للأطراف الاتفاق على تعيين وسيط. وفي حالة تعذر إجراء المفاوضات أو فشلها لأي سبب من الأسباب، يتعين القيام ببذل جميع المساعي اللازمة لإجراء محاولة التصالح بين الطرفين طبقا للتشريع الجاري به العمل، وطبقا لمقتضيات اتفاقيات الشغل الجماعية عند وجودها. وإذا لم تؤد محاولة التصالح إلى أي نتيجة، وقررت الجهة المشار إليها في الفقرة الأولى أعلاه الدعوة إلى الإضراب، وجبت ممارسته طبقا للشروط والكيفيات المنصوص عليها في هذا القانون التنظيمي.	لا يمكن اللجوء إلى ممارسة حق الإضراب إلا بعد انصرام أجل ~~ثلاثين (30) يوما~~ **سبعة (7) أيام** من تاريخ توصل المشغل بالملف المطلبي من الجهة التي يمكن لها الدعوة إلى الإضراب. قبل اللجوء إلى ممارسة حق الإضراب، يتوجب القيام، خلال الأجل المذكور، في الفقرة السابقة، بإجراء مفاوضات بشأن الملف المطلبي للأجراء قصد البحث عن حلول متوافق عليها. ولهذه الغاية، يمكن للأطراف الاتفاق على تعيين وسيط. وفي حالة تعذر إجراء المفاوضات أو فشلها لأي سبب من الأسباب، يتعين القيام ببذل جميع المساعي اللازمة لإجراء محاولة التصالح بين الطرفين طبقا للتشريع الجاري به العمل، وطبقا لمقتضيات اتفاقيات الشغل الجماعية عند وجودها. وإذا لم تؤد محاولة التصالح إلى أي نتيجة، وقررت الجهة المشار إليها في الفقرة الأولى أعلاه الدعوة إلى الإضراب، وجبت ممارسته طبقا للشروط والكيفيات المنصوص عليها في هذا القانون التنظيمي.	آجال 30 يوما تعد مدة طويلة، تساهم في الإحساس بالاحتقان و الحرمان من ممارسة حق

المجموعة النيابية للعدالة والتنمية التعديل رقم : 11 رقم النظام : 2490	الباب الثاني : شروط وكيفيات ممارسة حق الإضراب في القطاع الخاص المادة 7	نوع التعديل : تغيير أو تتميم عنوان التعديل : المادة 7 الفقرة 2

النص كما جاء في المشروع	نص التعديل	التعليل
لا يمكن اللجوء إلى ممارسة حق الإضراب إلا بعد انصرام أجل ثلاثين (30) يوما من تاريخ توصل المشغل بالملف المطلبي من الجهة التي يمكن لها الدعوة إلى الإضراب. قبل اللجوء إلى ممارسة حق الإضراب، يتوجب القيام، خلال الأجل المذكور، في الفقرة السابقة، بإجراء مفاوضات بشأن الملف المطلبي للأجراء قصد البحث عن حلول متوافق عليها. ولهذه الغاية، يمكن للأطراف الاتفاق على تعيين وسيط. وفي حالة تعذر إجراء المفاوضات أو فشلها لأي سبب من الأسباب، يتعين القيام ببذل جميع المساعي اللازمة لإجراء محاولة التصالح بين الطرفين طبقا للتشريع الجاري به العمل، وطبقا لمقتضيات اتفاقيات الشغل الجماعية عند وجودها. وإذا لم تؤد محاولة التصالح إلى أي نتيجة، وقررت الجهة المشار إليها في الفقرة الأولى أعلاه الدعوة إلى الإضراب، وجبت ممارسته طبقا للشروط والكيفيات المنصوص عليها في هذا القانون التنظيمي.	لا يمكن اللجوء إلى ممارسة حق الإضراب إلا بعد انصرام أجل ثلاثين (30) يوما من تاريخ توصل المشغل بالملف المطلبي من الجهة التي يمكن لها الدعوة إلى الإضراب. **تقلص هذه المدة إلى 3 أيام في حالة المس بحقوق الأجراء أو عدم تنفيذ اتفاق سبق أن تم التوقيع عليه بمحضر مشترك، غير أن هذه المدة لا يمكن احتسابها إذا كان سبب الإضراب الأمور التالية: حالة الخطر على صحة الأجراء - عدم أداء المشغل لأجور الأجراء - طرد الأجراء أو تنقيلهم بسبب تأسيس المكتب النقابي.** قبل اللجوء إلى ممارسة حق الإضراب، يتوجب القيام، خلال الأجل المذكور، في الفقرة السابقة، بإجراء مفاوضات بشأن الملف المطلبي للأجراء قصد البحث عن حلول متوافق عليها. ولهذه الغاية، يمكن للأطراف الاتفاق على تعيين وسيط. وفي حالة تعذر إجراء المفاوضات أو فشلها لأي سبب من الأسباب، يتعين القيام ببذل جميع المساعي اللازمة لإجراء محاولة التصالح بين الطرفين طبقا للتشريع الجاري به العمل، وطبقا لمقتضيات اتفاقيات الشغل الجماعية عند وجودها.	

التعليل	نص التعديل	النص كما جاء في المشروع
	وإذا لم تؤد محاولة التصالح إلى أي نتيجة، وقررت الجهة المشار إليها في الفقرة الأولى أعلاه الدعوة إلى الإضراب، وجبت ممارسته طبقا للشروط والكيفيات المنصوص عليها في هذا القانون التنظيمي.	

النص كما جاء في المشروع	نص التعديل	التعليل
لا يمكن اللجوء إلى ممارسة حق الإضراب إلا بعد انصرام أجل ثلاثين (30) يوما من تاريخ توصل المشغل بالملف المطلبي من الجهة التي يمكن لها الدعوة إلى الإضراب. قبل اللجوء إلى ممارسة حق الإضراب، يتوجب القيام، خلال الأجل المذكور، في الفقرة السابقة، بإجراء مفاوضات بشأن الملف المطلبي للأجراء قصد البحث عن حلول متوافق عليها. ولهذه الغاية، يمكن للأطراف الاتفاق على تعيين وسيط. ------------------ (الباقي دون تغيير)	لا يمكن اللجوء إلى ممارسة حق الإضراب إلا بعد انصرام أجل ثلاثين (30) يوما من تاريخ توصل المشغل بالملف المطلبي من الجهة التي يمكن لها الدعوة إلى الإضراب. قبل اللجوء إلى ممارسة حق الإضراب، **وباستثناء حالة الخطر على صحة الأجراء أو عدم أداء المشغل لأجور الأجراء أو عدم تنفيذ اتفاق تم الاتفاق عليه بمحضر موقع عليه أو بسبب محاربة العمل النقابي**، يتوجب القيام، خلال الأجل المذكور، في الفقرة السابقة، بإجراء مفاوضات بشأن الملف المطلبي للأجراء قصد البحث عن حلول متوافق عليها. ولهذه الغاية، يمكن للأطراف الاتفاق على تعيين وسيط. ------------------ (الباقي دون تغيير)	

نوع التعديل : تغيير أو تتميم عنوان التعديل : المادة 7 الفقرة 4	الباب الثاني : شروط وكيفيات ممارسة حق الإضراب في القطاع الخاص المادة 7	المجموعة النيابية للعدالة والتنمية التعديل رقم : 13 رقم النظام : 2495

التعليل	نص التعديل	النص كما جاء في المشروع
استعمال مصطلح الوجوب يترتب عليه في حال عدم إجراء المفاوضات ، منع الإضراب. بل عقوبات	لا يمكن اللجوء إلى ممارسة حق الإضراب إلا بعد انصرام أجل ثلاثين (30) يوما من تاريخ توصل المشغل بالملف المطلبي من الجهة التي يمكن لها الدعوة إلى الإضراب. قبل اللجوء إلى ممارسة حق الإضراب، **يتوجب يمكن** القيام، خلال الأجل المذكور، في الفقرة السابقة، بإجراء مفاوضات بشأن الملف المطلبي للأجراء قصد البحث عن حلول متوافق عليها. ولهذه الغاية، يمكن للأطراف الاتفاق على تعيين وسيط. وفي حالة تعذر إجراء المفاوضات أو فشلها لأي سبب من الأسباب، يتعين القيام ببذل جميع المساعي اللازمة لإجراء محاولة التصالح بين الطرفين طبقا للتشريع الجاري به العمل، وطبقا لمقتضيات اتفاقيات الشغل الجماعية عند وجودها. وإذا لم تؤد محاولة التصالح إلى أي نتيجة، وقررت الجهة المشار إليها في الفقرة الأولى أعلاه الدعوة إلى الإضراب، وجبت ممارسته طبقا للشروط والكيفيات المنصوص عليها في هذا القانون التنظيمي.	لا يمكن اللجوء إلى ممارسة حق الإضراب إلا بعد انصرام أجل ثلاثين (30) يوما من تاريخ توصل المشغل بالملف المطلبي من الجهة التي يمكن لها الدعوة إلى الإضراب. قبل اللجوء إلى ممارسة حق الإضراب، يتوجب القيام، خلال الأجل المذكور، في الفقرة السابقة، بإجراء مفاوضات بشأن الملف المطلبي للأجراء قصد البحث عن حلول متوافق عليها. ولهذه الغاية، يمكن للأطراف الاتفاق على تعيين وسيط. وفي حالة تعذر إجراء المفاوضات أو فشلها لأي سبب من الأسباب، يتعين القيام ببذل جميع المساعي اللازمة لإجراء محاولة التصالح بين الطرفين طبقا للتشريع الجاري به العمل، وطبقا لمقتضيات اتفاقيات الشغل الجماعية عند وجودها. وإذا لم تؤد محاولة التصالح إلى أي نتيجة، وقررت الجهة المشار إليها في الفقرة الأولى أعلاه الدعوة إلى الإضراب، وجبت ممارسته طبقا للشروط والكيفيات المنصوص عليها في هذا القانون التنظيمي.

المجموعة النيابية للعدالة والتنمية التعديل رقم : 14 رقم النظام : 2497	الباب الثاني : شروط وكيفيات ممارسة حق الإضراب في القطاع الخاص المادة 7	نوع التعديل : تغيير أو تتميم عنوان التعديل : المادة 7 الفقرة 5

النص كما جاء في المشروع	نص التعديل	التعليل
لا يمكن اللجوء إلى ممارسة حق الإضراب إلا بعد انصرام أجل ثلاثين (30) يوما من تاريخ توصل المشغل بالملف المطلبي من الجهة التي يمكن لها الدعوة إلى الإضراب. قبل اللجوء إلى ممارسة حق الإضراب، يتوجب القيام، خلال الأجل المذكور، في الفقرة السابقة، بإجراء مفاوضات بشأن الملف المطلبي للأجراء قصد البحث عن حلول متوافق عليها. ولهذه الغاية، يمكن للأطراف الاتفاق على تعيين وسيط. وفي حالة تعذر إجراء المفاوضات أو فشلها لأي سبب من الأسباب، يتعين القيام ببذل جميع المساعي اللازمة لإجراء محاولة التصالح بين الطرفين طبقا للتشريع الجاري به العمل، وطبقا لمقتضيات اتفاقيات الشغل الجماعية عند وجودها. وإذا لم تؤد محاولة التصالح إلى أي نتيجة، وقررت الجهة المشار إليها في الفقرة الأولى أعلاه الدعوة إلى الإضراب، وجبت ممارسته طبقا للشروط والكيفيات المنصوص عليها في هذا القانون التنظيمي.	لا يمكن اللجوء إلى ممارسة حق الإضراب إلا بعد انصرام أجل ثلاثين (30) يوما من تاريخ توصل المشغل بالملف المطلبي من الجهة التي يمكن لها الدعوة إلى الإضراب. قبل اللجوء إلى ممارسة حق الإضراب، يتوجب القيام، خلال الأجل المذكور، في الفقرة السابقة، بإجراء مفاوضات بشأن الملف المطلبي للأجراء قصد البحث عن حلول متوافق عليها. ولهذه الغاية، يمكن للأطراف الاتفاق على تعيين وسيط. وفي حالة تعذر إجراء المفاوضات أو فشلها لأي سبب من الأسباب،**تقوم مفتشية الشغل أو أية هيئة للوساطة يتفق عليها الجانبان** ~~**يتعين القيام**~~ ببذل جميع المساعي اللازمة لإجراء محاولة التصالح بين الطرفين طبقا للتشريع الجاري به العمل، وطبقا لمقتضيات اتفاقيات الشغل الجماعية عند وجودها. وإذا لم تؤد محاولة التصالح إلى أي نتيجة، وقررت الجهة المشار إليها في الفقرة الأولى أعلاه الدعوة إلى الإضراب، وجبت ممارسته طبقا للشروط والكيفيات المنصوص عليها في هذا القانون التنظيمي.	يجب تحديد الجهة التي تقوم بالوساطة و منها مفتشية الشغل

المجموعة النيابية للعدالة والتنمية
التعديل رقم : 15
رقم النظام : 2499

الباب الثاني : شروط وكيفيات ممارسة حق الإضراب في القطاع الخاص
المادة 8

نوع التعديل : تغيير أو تتميم
عنوان التعديل : المادة 8
الفقرة 1

النص كما جاء في المشروع	نص التعديل	التعليل
يعتبر باطلا بقوة القانون كل شرط تعاقدي أو التزام يقضي بتنازل الأجير عن ممارسة حق الإضراب. غير أنه يجوز التنصيص في اتفاقيات الشغل الجماعية على تعليق ممارسة حق الإضراب خلال مدة محددة، شريطة أن تتضمن الإجراءات الواجب اتخاذها لتسوية كل نزاع جماعي يحدث خلال مدة تعليق الإضراب.	يعتبر باطلا بقوة القانون كل شرط تعاقدي أو التزام يقضي بتنازل الأجير عن ممارسة حق الإضراب. ~~**غير أنه يجوز التنصيص في اتفاقيات الشغل الجماعية على تعليق ممارسة حق الإضراب خلال مدة محددة، شريطة أن تتضمن الإجراءات الواجب اتخاذها لتسوية كل نزاع جماعي يحدث خلال مدة تعليق الإضراب.**~~ **لا يسري البطلان المشار إليه في الفقرة السابقة على مقتضيات الاتفاقيات الجماعية أو الاتفاقات الناتجة عن المفاوضة الجماعية التي تقضي بتعليق أو بالتنازل عن حق الإضراب خلال مدة محددة، شريطة أن تتضمن هذه الاتفاقيات مقتضيات خاصة تحدد المساطر التي يمكن استعمالها لحل "كل نزاع جماعي يحدث خلال مدة تعليق الإضراب".** **لا ينطبق هذا التعليق على خلافات جديدة لا تدخل ضمن البنود المتفق عليها أو عند إخلال المشغل بالتزاماته.**	

المجموعة النيابية للعدالة والتنمية التعديل رقم : 16 رقم النظام : 2503	الباب الثاني : شروط وكيفيات ممارسة حق الإضراب في القطاع الخاص المادة 11	نوع التعديل : تغيير أو تتميم عنوان التعديل : المادة 11 الفقرة 11

النص كما جاء في المشروع	نص التعديل	التعليل
يمنع على المشغل اتخاذ أي إجراء تمييزي في حق الأجراء بسبب ممارستهم حق الإضراب، من شأنه خرق مبادئ المساواة وتكافؤ الفرص والمساس بالضمانات الممنوحة لهم والمتعلقة على الخصوص بحقوقهم ووضعياتهم ومسارهم المهني.	يمنع على المشغل اتخاذ أي إجراء تمييزي في حق الأجراء بسبب ممارستهم حق الإضراب، ~~من شأنه خرق مبادئ المساواة وتكافؤ الفرص والمساس بالضمانات الممنوحة لهم والمتعلقة على الخصوص بحقوقهم ووضعياتهم ومسارهم المهني،~~ **أو لصالح غير المضربين يكون من شأنه خرق أو تحريف مبدإ تكافؤ الفرص أو المساواة في مجال الشغل والتشغيل أو تعاطي مهنة، لا سيما فيما يتعلق بإدارة الشغل وتوزيعه والتكوين المستمر والأجر والترقية والاستفادة من الامتيازات الاجتماعية أو اتخاذ التدابير التأديبية أو الفصل من العمل. ويعتبر كل إجراء اتخذه المشغل في هذا الشأن اتجاه الأجراء إجراء تعسفيا**	يجب توضيح مستويات ومجالات التمييز بسبب ممارسة حق الإضراب ، ورفض كل الإجراءات التعسفية التي قد تطال العمال المضربية والتي من شأنها الحد من حريتهم والمس بحقوقهم المكتسبة .

المجموعة النيابية للعدالة والتنمية التعديل رقم : 17 رقم النظام : 2504	الباب الثاني : شروط وكيفيات ممارسة حق الإضراب في القطاع الخاص المادة 12	نوع التعديل : نسخ عنوان التعديل : المادة 12 الفقرة 1

النص كما جاء في المشروع	نص التعديل	التعليل
يمنع كل توقف مدبر عن العمل يتم بالتناوب وبكيفية متتالية بين فئات مهنية معينة أو مختلفة، تعمل في المقاولة أو المؤسسة نفسها أو في إحدى المؤسسات التابعة لها، سواء تعلق هذا التوقف بنشاط واحد من أنشطة المقاولة أو المؤسسة أو بعدة أنشطة.	~~يمنع كل توقف مدبر عن العمل يتم بالتناوب وبكيفية متتالية بين فئات مهنية معينة أو مختلفة، تعمل في المقاولة أو المؤسسة نفسها أو في إحدى المؤسسات التابعة لها، سواء تعلق هذا التوقف بنشاط واحد من أنشطة المقاولة أو المؤسسة أو بعدة أنشطة.~~	لأن جميع أشكال الإضراب تبقى مشروعة بما في ذلك الإضراب التضامني و بالتناوب ما دام تحترم مبادئ التنظيم و السلمية و عدم عرقلة حق العمل وفقا للتشريع الجاري به العمل

المجموعة النيابية للعدالة والتنمية
التعديل رقم : 18
رقم النظام : 2505

الباب الثاني : شروط وكيفيات ممارسة حق الإضراب في القطاع الخاص
المادة 13

نوع التعديل : تغيير أو تتميم
عنوان التعديل : المادة 13
الفقرة 1

النص كما جاء في المشروع	نص التعديل	التعليل
يمنع عرقلة حرية العمل خلال مدة سريان الإضراب. يراد في مدلول هذا القانون التنظيمي بعرقلة حرية العمل خلال مدة سريان الإضراب، كل فعل يؤدي أو قد يؤدي إلى منع الأجير غير المضرب أو المشغل من ولوج أماكن العمل أو من القيام بمزاولة نشاطه المهني، بواسطة الإيذاء أو العنف أو التهديد أو احتلال أماكن العمل أو مداخلها أو الطرق المؤدية إليها.	يمنع عرقلة حرية العمل خلال مدة سريان الإضراب. ~~**يراد في مدلول هذا القانون التنظيمي بعرقلة حرية العمل خلال مدة سريان الإضراب، كل فعل يؤدي أو قد يؤدي إلى منع الأجير غير المضرب أو المشغل من ولوج أماكن العمل أو من القيام بمزاولة نشاطه المهني، بواسطة الإيذاء أو العنف أو التهديد أو احتلال أماكن العمل أو مداخلها أو الطرق المؤدية إليها.**~~	نقل تعريف مفهوم العرقلة إلى المادة 3 من هذا القانون

نوع التعديل : تغيير أو تتميم عنوان التعديل : المادة 14 الفقرة 1	الباب الثاني : شروط وكيفيات ممارسة حق الإضراب في القطاع الخاص المادة 14	المجموعة النيابية للعدالة والتنمية التعديل رقم : 19 رقم النظام : 2506

التعليل	نص التعديل	النص كما جاء في المشروع
لا بد من التنصيص على الحالات الإستثنائية التي لا يمكن فيها تطبيق مبدأ الأجر مقابل العمل إذا كان سبب الإضراب من الأساسبيب عدم أداء المشغل أجور العمال، أو بسبب حالة خطر على الصحة والسلامة، أو عدم احترام المشغل لبنود اتفاق سابق تم التوقيع عليه في محضر مشترك، أو بسبب المس بالحقوق الأساسية المنصوص عليها في القوانين الجاري بها العمل، أو بسبب الطرد أو التنقيل محاربة للعمل النقابي. لذا لا نتصور معاقبة العمال المضربين مرتين على هضم الحقوق ثم الإقتطاع من	يعتبر الأجراء المشاركون في الإضراب في حالة توقف مؤقت عن العمل خلال مدة إضرابهم، وفي هذه الحالة لا يمكنهم الاستفادة من الأجر عن المدة المذكورة. **لكنهم يستفيدون من الحقوق الأخرى المنصوص عليها في القانون 65.99.** **ويستثنى من الإجراء المذكور في الفقرة الأولى أعلاه الأجراء المضربون بسبب عدم أداء المشغل أجور العمال، أو بسبب حالة خطر على الصحة والسلامة، أو عدم احترام المشغل لبنود اتفاق سابق تم التوقيع عليه في محضر مشترك، أو بسبب المس بالحقوق الأساسية المنصوص عليها في القوانين الجاري بها العمل، أو بسبب الطرد أو التنقيل محاربة للعمل النقابي.**	يعتبر الأجراء المشاركون في الإضراب في حالة توقف مؤقت عن العمل خلال مدة إضرابهم، وفي هذه الحالة لا يمكنهم الاستفادة من الأجر عن المدة المذكورة.

النص كما جاء في المشروع	نص التعديل	التعليل
		الأجر .

النص كما جاء في المشروع	نص التعديل	التعليل
يعتبر الأجراء المشاركون في الإضراب في حالة توقف مؤقت عن العمل خلال مدة إضرابهم، وفي هذه الحالة لا يمكنهم الاستفادة من الأجر عن المدة المذكورة.	يعتبر الأجراء المشاركون في الإضراب في حالة توقف مؤقت عن العمل خلال مدة إضرابهم، وفي هذه الحالة لا يمكنهم الاستفادة من الأجر عن المدة المذكورة. **يحدث بتشريع خاص صندوق لتعويض الأجير عن الأجر المقتطع بسبب الإضراب .**	حتى لا يكون الجانب الاقتصادي مانعا لممارسة حق الإضراب .

المجموعة النيابية للعدالة والتنمية التعديل رقم : 21 رقم النظام : 2510	الباب الثاني : شروط وكيفيات ممارسة حق الإضراب في القطاع الخاص المادة 15	نوع التعديل : تغيير أو تتميم عنوان التعديل : المادة 15 الفقرة 1

النص كما جاء في المشروع	نص التعديل	التعليل
يمكن أن يتخذ قرار الإضراب على الصعيد الوطني في جميع القطاعات أو بعضها أو في قطاع واحد أو في أنشطة معينة داخل نفس القطاع أو في قطاعات مختلفة ، من قبل الجهاز التداولي المختص لإحدى النقابات الأكثر تمثيلا أو ذات تمثيلية على الصعيد الوطني، وذلك طبقا لأنظمتها الأساسية.	يمكن أن يتخذ قرار الإضراب على الصعيد الوطني **أو الجهوي أو الإقليمي** في جميع القطاعات أو بعضها أو في قطاع واحد أو في أنشطة معينة داخل نفس القطاع أو في قطاعات مختلفة ، من قبل الجهاز التداولي المختص لإحدى النقابات **المؤسسة بشكل قانوني** ~~**الأكثر تمثيلا**~~ أو ذات تمثيلية على الصعيد الوطني، وذلك طبقا لأنظمتها الأساسية.	الأصل أن تكون النقابات وأجهزتها حرة في إتخاذ القرارات المناسبة لحماية حقوق منخرطيها دون تدخل من السلطات العمومية ،وهو ما تنص عليه إتفاقية الحرية النقابية رقم 87 في المادة الثالثة والتي تنص على حق المنظمات النقابية في تنظيم وإدارة أوجه نشاطها وصياغة برامجها دون تدخل من السلطات العامة.

المجموعة النيابية للعدالة والتنمية
التعديل رقم : 22
رقم النظام : 2514

الباب الثاني : شروط وكيفيات ممارسة حق الإضراب في القطاع الخاص
المادة 16

نوع التعديل : تغيير أو تتميم
عنوان التعديل : المادة 16
الفقرة 1

النص كما جاء في المشروع	نص التعديل	التعليل
يمكن أن يتخذ قرار الإضراب على صعيد كل مقاولة أو مؤسسة من قبل الجمع العام للأجراء، الذي يجب أن تدعو إليه الجهة الداعية إلى الإضراب خلال خمسة عشر (15) يوما على الأقل من التاريخ المزمع عقد الجمع العام فيه. يجب تبليغ المشغل بكيفية رسمية من قبل الجهة المذكورة بتاريخ ومكان انعقاد الجمع العام، وذلك سبعة (7) أيام على الأقل قبل تاريخ انعقاده. يجتمع الجمع العام بصورة قانونية بحضور ما لا يقل عن ثلاثة أرباع (4/3) أجراء المقاولة أو المؤسسة، ويتخذ قرار الإضراب بواسطة الاقتراع السري بالأغلبية المطلقة للأجراء الحاضرين. تقوم الجهة الداعية للإضراب بإعداد محضر اجتماع الجمع العام المذكور الذي يجب أن يتضمن عدد أجراء المقاولة أو المؤسسة المعنية، وعدد الحاضرين منهم في الجمع العام، والنسبة التي يمثلونها من مجموع الأجراء، وأسماءهم وأرقام بطائقهم الوطنية للتعريف وتوقيعاتهم ونسبة الأغلبية التي اتخذ بموجبها قرار الإضراب.	يمكن أن يتخذ قرار الإضراب على صعيد كل مقاولة أو مؤسسة من قبل **الجهاز التداولي للنقابة ذات التمثيلية، وفي حالة عدم وجودها من طرف الجمع العام للأجراء، الذي يجب أن تدعو إليه النقابة المؤسسة بصفة قانونية داخل المقاولة أو المؤسسة أو أغلبية ربع المأجورين** ~~**الجمع العام للأجراء، الذي يجب أن تدعو إليه الجهة الداعية إلى الإضراب**~~ خلال خمسة عشر (15) يوما على الأقل من التاريخ المزمع عقد الجمع العام فيه. يجب تبليغ المشغل بكيفية رسمية من قبل الجهتين المذكورتين في الفقرة السابقة ~~**الجهة المذكورة**~~ بتاريخ ومكان انعقاد الجمع العام، وذلك سبعة (7) أيام على الأقل قبل تاريخ انعقاده. يجتمع الجمع العام بصورة قانونية بحضور ما لا يقل **عن الربع (1/4)** ~~**ثلاثة أرباع (4/3)**~~ أجراء المقاولة أو المؤسسة، ويتخذ قرار الإضراب بواسطة الاقتراع السري بالأغلبية المطلقة للأجراء الحاضرين. ~~**تقوم الجهة الداعية للإضراب بإعداد محضر اجتماع الجمع العام المذكور الذي يجب أن يتضمن عدد أجراء المقاولة أو المؤسسة المعنية، وعدد الحاضرين منهم في الجمع العام،**~~	

التعليل	نص التعديل	النص كما جاء في المشروع
	~~والنسبة التي يمثلونها من مجموع الأجراء، وأسماءهم وأرقام بطائقهم الوطنية للتعريف وتوقيعاتهم ونسبة الأغلبية التي اتخذ بموجبها قرار الإضراب.~~	

النص كما جاء في المشروع	نص التعديل	التعليل
يجب أن يتضمن قرار الإضراب على الصعيد الوطني البيانات التالية : 1 - اسم النقابة الأكثر تمثيلا أو ذات تمثيلية على الصعيد الوطني التي اتخذت قرار الإضراب ؛ 2 - الأسباب الداعية إلى اتخاذ قرار الإضراب ؛ 3 - أمكنة تنفيذ الإضراب ؛ 4 - تاريخ وساعة الشروع في تنفيذ الإضراب ؛ 5 - المدة أو المدد المزمع خوض الإضراب خلالها. وإذا تعلق الأمر بإضراب يهم مقاولة أو مؤسسة واحدة، أو عدة مقاولات أو مؤسسات متعددة، وجب أن يتضمن قرار الإضراب بالنسبة لكل مقاولة أو مؤسسة على حدة ، البيانات الواردة في البنود المشار إليها في الفقرة الأولى أعلاه ، ويرفق بنسخة من محضر اجتماع الجمع العام للأجراء الذي اتخذ قرار الإضراب.	يجب أن يتضمن قرار الإضراب على الصعيد الوطني البيانات التالية : 1 - اسم النقابة ~~الأكثر تمثيلا أو~~ **المؤسسة بشكل قانوني ذات** ~~تمثيلية على الصعيد الوطني~~ التي اتخذت قرار الإضراب ؛ 2 - الأسباب الداعية إلى اتخاذ قرار الإضراب ؛ 3 - أمكنة تنفيذ الإضراب ؛ 4 - تاريخ وساعة الشروع في تنفيذ الإضراب ؛ 5 - المدة أو المدد المزمع خوض الإضراب خلالها. ~~وإذا تعلق الأمر بإضراب يهم مقاولة أو مؤسسة واحدة، أو عدة مقاولات أو مؤسسات متعددة، وجب أن يتضمن قرار الإضراب بالنسبة لكل مقاولة أو مؤسسة على حدة ، البيانات الواردة في البنود المشار إليها في الفقرة الأولى أعلاه ، ويرفق بنسخة من محضر اجتماع الجمع العام للأجراء الذي اتخذ قرار الإضراب.~~	

المجموعة النيابية للعدالة والتنمية
التعديل رقم : 24
رقم النظام : 2516

الباب الثاني : شروط وكيفيات ممارسة حق الإضراب في القطاع الخاص
المادة 18

نوع التعديل : تغيير أو تتميم
عنوان التعديل : المادة 18
الفقرة 1

النص كما جاء في المشروع	نص التعديل	التعليل
مع مراعاة أحكام المادة 7 أعلاه، يتعين قبل الشروع الفعلي في تنفيذ الإضراب، قيام الجهة الداعية للإضراب بتبليغ المشغل بقرار الإضراب بأي وسيلة من وسائل التبليغ المنصوص عليها في التشريع الجاري به العمل، وذلك خمسة عشر (15) يوما على الأقل قبل التاريخ المقرر لخوضه. غير أن المدة المذكورة تخفض إلى خمسة (5) أيام، إذا كان سبب الإضراب راجعا إلى عدم أداء المشغل أجور العاملين لديه أو وجود خطر حال يهدد صحتهم وسلامتهم.	مع مراعاة أحكام المادة 7 أعلاه، يتعين قبل الشروع الفعلي في تنفيذ الإضراب، قيام الجهة الداعية للإضراب بتبليغ المشغل بقرار الإضراب بأي وسيلة من وسائل التبليغ المنصوص عليها في التشريع الجاري به العمل، وذلك ~~**خمسة عشر (15) يوما**~~ **سبعة أيام (7)** على الأقل قبل التاريخ المقرر لخوضه. غير أن المدة المذكورة تخفض إلى يومين (48) ساعة ~~**خمسة (5) أيام**~~، إذا كان سبب الإضراب راجعا إلى عدم أداء المشغل أجور العاملين لديه أو وجود خطر حال يهدد صحتهم وسلامتهم **يمكن إتخاذ هذا الحق فورا دون إحتساب أي مدة للتبليغ** .	**إن الآجال الطويلة تطرح عدة إشكالات ومنها محاولة المشغل إفشال الإضراب باستعمال مجموعة من الطرق الإحتيالية ،ثم إنه في حالة الخطر لا مجال للحديث عن الآجال وخصوصا في حالة الخطر الحال الذي يهدد الصحة والسلامة للعمال .كما أن هذه المادة تتناقض مع المادة تتناقض مع المادة 543من مدونة الشغل والمتعلقة بمسطرة الشغل في حالة الخطر الحال .**

المجموعة النيابية للعدالة والتنمية التعديل رقم : 26 رقم النظام : 2517	الباب الثاني : شروط وكيفيات ممارسة حق الإضراب في القطاع الخاص المادة 19	نوع التعديل : تغيير أو تتميم عنوان التعديل : المادة 19 الفقرة 2

النص كما جاء في المشروع	نص التعديل	التعليل
يجب على الجهة الداعية إلى الإضراب أن تحيط علما الجهات المعنية التالية بقرار الإضراب سبعة (7) أيام على الأقل قبل الشروع الفعلي في تنفيذه : أ) رئيس الحكومة والسلطات الحكومية المكلفة بالداخلية والتشغيل والمنظمات المهنية للمشغلين، إذا تعلق الأمر بالدعوة إلى ممارسة حق الإضراب على الصعيد الوطني. كما يجب أن تحيط الجهة الداعية إلى الإضراب السلطة الحكومية التابع لها قطاع الأنشطة المعني علما بقرار الإضراب، إذا تعلق الأمر بالدعوة إلى ممارسة حق الإضراب في جميع القطاعات أو بعضها أو في قطاع واحد أو في أنشطة معينة داخل نفس القطاع أو في قطاعات مختلفة ؛ ب) المشغل، ووالي الجهة أو عامل العمالة أو الإقليم، وممثل السلطة الحكومية المكلفة بالتشغيل على صعيد الجهة أو العمالة أو الإقليم حسب الحالة، إذا تعلق الأمر بممارسة حق الإضراب على صعيد كل مقاولة أو مؤسسة.	يجب على الجهة الداعية إلى الإضراب أن تحيط علما الجهات المعنية التالية بقرار الإضراب سبعة (7) أيام على الأقل قبل الشروع الفعلي في تنفيذه : ~~أ) رئيس الحكومة والسلطات الحكومية المكلفة بالداخلية والتشغيل والمنظمات المهنية للمشغلين، إذا تعلق الأمر بالدعوة إلى ممارسة حق الإضراب على الصعيد الوطني.~~ ~~كما يجب أن تحيط الجهة الداعية إلى الإضراب السلطة الحكومية التابع لها قطاع الأنشطة المعني علما بقرار الإضراب، إذا تعلق الأمر بالدعوة إلى ممارسة حق الإضراب في جميع القطاعات أو بعضها أو في قطاع واحد أو في أنشطة معينة داخل نفس القطاع أو في قطاعات مختلفة ؛~~ ~~ب) المشغل، ووالي الجهة أو عامل العمالة أو الإقليم، وممثل السلطة الحكومية المكلفة بالتشغيل على صعيد الجهة أو العمالة أو الإقليم حسب الحالة، إذا تعلق الأمر بممارسة حق الإضراب على صعيد كل مقاولة أو مؤسسة.~~	يقتصر الإحاطة علما بالمقاولة أو المرفق العمومي المعني ، و على هذه المؤسسات ان تبلغ من تراه مناسبا بتاريخ و مكان الاضراب

النص كما جاء في المشروع	نص التعديل	التعليل
يجب على الجهة الداعية إلى الإضراب أن تحيط علما الجهات المعنية التالية بقرار الإضراب سبعة (7) أيام على الأقل قبل الشروع الفعلي في تنفيذه : أ) رئيس الحكومة والسلطات الحكومية المكلفة بالداخلية والتشغيل والمنظمات المهنية للمشغلين، إذا تعلق الأمر بالدعوة إلى ممارسة حق الإضراب على الصعيد الوطني. كما يجب أن تحيط الجهة الداعية إلى الإضراب السلطة الحكومية التابع لها قطاع الأنشطة المعني علما بقرار الإضراب، إذا تعلق الأمر بالدعوة إلى ممارسة حق الإضراب في جميع القطاعات أو بعضها أو في قطاع واحد أو في أنشطة معينة داخل نفس القطاع أو في قطاعات مختلفة ؛ ب) المشغل، ووالي الجهة أو عامل العمالة أو الإقليم، وممثل السلطة الحكومية المكلفة بالتشغيل على صعيد الجهة أو العمالة أو الإقليم حسب الحالة، إذا تعلق الأمر بممارسة حق الإضراب على صعيد كل مقاولة أو مؤسسة.	يجب على الجهة الداعية إلى الإضراب أن تحيط علما الجهات المعنية سوء تعلق **بالمقاولة أو المؤسسة أو المرفق العمومي المعني** ~~**التالية**~~ بقرار الإضراب سبعة (7) أيام على الأقل قبل الشروع الفعلي في تنفيذه : أ) رئيس الحكومة والسلطات الحكومية المكلفة بالداخلية والتشغيل والمنظمات المهنية للمشغلين، إذا تعلق الأمر بالدعوة إلى ممارسة حق الإضراب على الصعيد الوطني. كما يجب أن تحيط الجهة الداعية إلى الإضراب السلطة الحكومية التابع لها قطاع الأنشطة المعني علما بقرار الإضراب، إذا تعلق الأمر بالدعوة إلى ممارسة حق الإضراب في جميع القطاعات أو بعضها أو في قطاع واحد أو في أنشطة معينة داخل نفس القطاع أو في قطاعات مختلفة ؛ ب) المشغل، ووالي الجهة أو عامل العمالة أو الإقليم، وممثل السلطة الحكومية المكلفة بالتشغيل على صعيد الجهة أو العمالة أو الإقليم حسب الحالة، إذا تعلق الأمر بممارسة حق الإضراب على صعيد كل مقاولة أو مؤسسة.	يقتصر الإحاطة علما بالمقاولة أو المرفق العمومي المعني ، و على هذه المؤسسات ان تبلغ من تراه مناسبا بتاريخ و مكان الاضراب

النص كما جاء في المشروع	نص التعديل	التعليل
تتولى الجهة الداعية إلى الإضراب، علاوة على المهام المسندة إليها بموجب أحكام هذا القانون التنظيمي، ممارسة المهام التالية قبل وأثناء سريان الإضراب : أ) - تأطير الأجراء المضربين وتدبير ممارسة الإضراب والإشراف على مختلف مراحلها ؛ ب) - السهر، باتفاق مع المشغل، على ضمان استمرار الخدمات الأساسية لتفادي إتلاف الممتلكات والتجهيزات والآلات في أماكن العمل، وعلى التدابير اللازمة، الواجب مراعاتها لحفظ الصحة والسلامة المهنية، بما في ذلك الحفاظ على سلامة الأجراء وحياتهم، وكذا على تعيين من سيكلف منهم بتقديم الخدمات المذكورة. وفي حالة عدم الاتفاق، يمكن للمشغل أن يطلب من قاضي المستعجلات تحديد هذه الخدمات وتعيين الأجراء الذين سيكلفون بتقديمها. لا يمكن ممارسة الإضراب إلا بعد صدور أمر قاضي المستعجلات.	تتولى الجهة الداعية إلى الإضراب، علاوة على المهام المسندة إليها بموجب أحكام هذا القانون التنظيمي، ممارسة المهام التالية قبل وأثناء سريان الإضراب : أ) - تأطير الأجراء المضربين وتدبير ممارسة الإضراب والإشراف على مختلف مراحلها ؛ ب) - السهر، باتفاق مع المشغل، على ضمان استمرار الخدمات الأساسية لتفادي إتلاف الممتلكات والتجهيزات والآلات في أماكن العمل، وعلى التدابير اللازمة، الواجب مراعاتها لحفظ الصحة والسلامة المهنية، بما في ذلك الحفاظ على سلامة الأجراء وحياتهم، وكذا على تعيين من سيكلف منهم بتقديم الخدمات المذكورة. وفي حالة عدم الاتفاق، يمكن **للجهة الداعية للإضراب أو** للمشغل أن يطلب من قاضي المستعجلات تحديد هذه الخدمات وتعيين الأجراء الذين سيكلفون بتقديمها. لا يمكن ممارسة الإضراب إلا بعد صدور أمر قاضي المستعجلات.	حق استدعاء القضاء الاستعجالي يجب أن تلجأ إليه الجهة الداعية للإضراب و كذلك المشغل مادام الحفاظ على على حماية المصالح يكون بالتوازن بين المشغل و الجهة الداعية للالإضراب.

النص كما جاء في المشروع	نص التعديل	التعليل
للجهة الداعية للإضراب، كلما اقتضت الظروف ذلك، إنهاء الإضراب أو إلغاءه أو توقيفه مؤقتا. كما يمكن للأطراف المعنية، في كل وقت وحين، الاتفاق على توقيف الإضراب مؤقتا أو بصورة نهائية. وفي حالة توقيف الإضراب مؤقتا لمدة معينة من أجل التفاوض بشأن الملف المطلبي، فإنه يمكن استئنافه، دون التقيد بالآجال المنصوص عليها في المادة 18 من هذا القانون التنظيمي، إذا لم تسفر المفاوضات على نتائج، داخل أجل ثلاثين (30) يوما من بدءها.	للجهة الداعية للإضراب، كلما اقتضت الظروف ذلك، إنهاء الإضراب أو إلغاءه أو توقيفه مؤقتا. كما يمكن للأطراف المعنية، في كل وقت وحين، الاتفاق على توقيف الإضراب مؤقتا أو بصورة نهائية. وفي حالة توقيف الإضراب مؤقتا لمدة معينة من أجل التفاوض بشأن الملف المطلبي، فإنه يمكن استئنافه، دون التقيد بالآجال المنصوص عليها في المادة 18 **المواد 7 و18 و19** من هذا القانون التنظيمي، إذا لم تسفر المفاوضات على نتائج، داخل ~~أجل ثلاثين (30) يوما~~ **7 أيام من** بدءها.	

النص كما جاء في المشروع	نص التعديل	التعليل
لا يجوز، في حالة إنهاء الإضراب أو إلغائه بمقتضى اتفاق مبرم بين الأطراف المعنية على إثر الاستجابة للملف المطلبي، اتخاذ قرار إضراب جديد دفاعا عن المطالب نفسها، إلا بعد انصرام أجل سنة على الأقل يبتدئ من تاريخ إنهاء الإضراب أو إلغائه. يعتبر الاتفاق المبرم المشار إليه في الفقرة الأولى أعلاه ملزما للأطراف، على الرغم من جميع الاتفاقات الأخرى السابقة.	لا يجوز، في حالة إنهاء الإضراب أو إلغائه بمقتضى اتفاق مبرم بين الأطراف المعنية على إثر الاستجابة للملف المطلبي، **وتنفيذ مقتضياته** اتخاذ قرار إضراب جديد دفاعا عن المطالب نفسها، إلا بعد انصرام أجل سنة على الأقل يبتدئ من تاريخ إنهاء الإضراب أو إلغائه **إلا إذا أخل المشغل ببنود الإتفاق كما تمت**. يعتبر الاتفاق المبرم المشار إليه في الفقرة الأولى أعلاه ملزما للأطراف، على الرغم من جميع الاتفاقات الأخرى السابقة.	**إن إتخاذ قرار إضراب جديد مقرون بالإستجابة للملف المطلبي وتنفيذ مقتضياته ، كما أن أجل السنة يتم إلغائه فورا في حالة إذا أخل المشغل ببنود الإتفاق كما تمت**.

المجموعة النيابية للعدالة والتنمية التعديل رقم : 30 رقم النظام : 2470	الباب الثاني : شروط وكيفيات ممارسة حق الإضراب في القطاع الخاص المادة 24	نوع التعديل : تغيير أو تتميم عنوان التعديل : المادة 24 الفقرة 2

النص كما جاء في المشروع	نص التعديل	التعليل
يمنع على المشغل أن يقوم، خلال مدة الإضراب، بمناولة أو نقل أو ترحيل آليات وأجهزة وباقي وسائل عمل المقاولة أو المؤسسة كلا أو بعضا.	يمنع على المشغل أن يقوم، خلال مدة الإضراب، بمناولة أو نقل أو ترحيل آليات وأجهزة وباقي وسائل عمل المقاولة أو المؤسسة كلا أو بعضا. **ويمنع على المشغل أيضا ترحيل أنشطة المقاولة خلال سريان الإضراب** **وفي حالة مخالفة مقتضيات الفقرتين السالفتين يتعين اللجوء إلى مقتضيات المادة 20 أعلاه .**	**ترحيل أنشطة المقاولة هو نوع من الإلتفاف على الإضراب ومحاولة لإفشاله مادام المشغل سيقوم بترحيل الخدمات إلى جهة أخرى ويستمر في عمله بشكل عادي وبالتالي يفقد الإضراب قيمته .**

المجموعة النيابية للعدالة والتنمية التعديل رقم : 31 رقم النظام : 2471	الباب الثاني : شروط وكيفيات ممارسة حق الإضراب في القطاع الخاص المادة 25	نوع التعديل : تغيير أو تتميم عنوان التعديل : المادة 25 الفقرة 2

النص كما جاء في المشروع	نص التعديل	التعليل
يجب على المشغل الامتناع عن الإغلاق الكلي أو الجزئي للمقاولة أو المؤسسة بسبب ممارسة حق الإضراب. ويمكنه في حالة الإضرار بممتلكات المقاولة أو المؤسسة لا سيما منها التجهيزات أو الآلات أو المواد الأولية أو السلع أو البضائع، أو عدم مراعاة تدابير حفظ الصحة والسلامة المهنية، تقديم طلب إلى قاضي المستعجلات لاستصدار أمر قضائي من أجل اتخاذ التدابير الوقائية اللازمة لحماية ممتلكات المقاولة أو المؤسسة وحفظ الصحة والسلامة المهنية، أو إغلاقها الجزئي أو الكلي مؤقتا، حسب وضعية المقاولة وطبيعة نشاطها.	يجب على المشغل الامتناع عن الإغلاق الكلي أو الجزئي للمقاولة أو المؤسسة بسبب ممارسة حق الإضراب. ويمكنه **أو يمكن للجهة الداعية للإضراب** في حالة الإضرار بممتلكات المقاولة أو المؤسسة لا سيما منها التجهيزات أو الآلات أو المواد الأولية أو السلع أو البضائع، أو عدم مراعاة تدابير حفظ الصحة والسلامة المهنية، تقديم طلب إلى قاضي المستعجلات لاستصدار أمر قضائي من أجل اتخاذ التدابير الوقائية اللازمة لحماية ممتلكات المقاولة أو المؤسسة وحفظ الصحة والسلامة المهنية، أو إغلاقها الجزئي أو الكلي مؤقتا، حسب وضعية المقاولة وطبيعة نشاطها.	حق استدعاء القضاء الاستعجالي يجب أن تلجأ إليه الجهة الداعية للإضراب و كذلك المشغل مادام الحفاظ على على حماية المصالح يكون بالتوازن بين المشغل و المشغل

المجموعة النيابية للعدالة والتنمية التعديل رقم : 32 رقم النظام : 2472	الباب الثاني : شروط وكيفيات ممارسة حق الإضراب في القطاع الخاص المادة 26	نوع التعديل : نسخ عنوان التعديل : المادة 26 الفقرة 1

النص كما جاء في المشروع	نص التعديل	التعليل
يمكن للمشغل، في حالة ممارسة الإضراب خلافا لأحكام هذا القانون التنظيمي، أن يطالب الجهة الداعية للإضراب والأجراء المضربين بالتعويض عن الخسائر والأضرار التي لحقت بالمقاولة من جراء الإضراب الذي تمت ممارسته بها بكيفية غير مشروعة.	~~يمكن للمشغل، في حالة ممارسة الإضراب خلافا لأحكام هذا القانون التنظيمي، أن يطالب الجهة الداعية للإضراب والأجراء المضربين بالتعويض عن الخسائر والأضرار التي لحقت بالمقاولة من جراء الإضراب الذي تمت ممارسته بها بكيفية غير مشروعة.~~	

النص كما جاء في المشروع	نص التعديل	التعليل
يمنع على الأجراء المضربين احتلال أماكن العمل خلال مدة سريان الإضراب.	~~يمنع على الأجراء المضربين احتلال أماكن العمل خلال مدة سريان الإضراب.~~	

المجموعة النيابية للعدالة والتنمية التعديل رقم : 34 رقم النظام : 2474	الباب الثاني : شروط وكيفيات ممارسة حق الإضراب في القطاع الخاص المادة 28	نوع التعديل : تغيير أو تتميم عنوان التعديل : المادة 28 الفقرة 1

النص كما جاء في المشروع	نص التعديل	التعليل
يمكن لرئيس الحكومة، في حالة حدوث آفات أو كوارث طبيعية أو أزمة وطنية، أن يأمر بصفة استثنائية بموجب قرار معلل، بمنع الإضراب أو وقفه لمدة محددة.	يمكن لرئيس الحكومة، في حالة حدوث آفات أو كوارث طبيعية ~~أو أزمة وطنية،~~ أن يأمر بصفة استثنائية بموجب ~~قرار معلل،~~ **مرسوم** بمنع الإضراب أو وقفه لمدة محددة.	

المجموعة النيابية للعدالة والتنمية التعديل رقم : 35 رقم النظام : 2475	الباب الثاني : شروط وكيفيات ممارسة حق الإضراب في القطاع الخاص المادة 29	نوع التعديل : نسخ عنوان التعديل : المادة 29 الفقرة 1

النص كما جاء في المشروع	نص التعديل	التعليل
يمكن تعليق الإضراب بمقتضى أمر لقاضي المستعجلات بالمحكمة المختصة في حالة ما إذا كانت ممارسته ستؤدي إلى تهديد النظام العام أو وقف تقديم الخدمات الأساسية في حدودها الدنيا، بناء على طلب من رئيس الحكومة وبمبادرة من السلطة الحكومية المكلفة بالداخلية.	~~يمكن تعليق الإضراب بمقتضى أمر لقاضي المستعجلات بالمحكمة المختصة في حالة ما إذا كانت ممارسته ستؤدي إلى تهديد النظام العام أو وقف تقديم الخدمات الأساسية في حدودها الدنيا، بناء على طلب من رئيس الحكومة وبمبادرة من السلطة الحكومية المكلفة بالداخلية.~~	

المجموعة النيابية للعدالة والتنمية
التعديل رقم : 36
رقم النظام : 2476

الباب الثالث : شروط وكيفيات ممارسة حق الإضراب في القطاع العام
المادة 30

نوع التعديل : تغيير أو تتميم
عنوان التعديل : المادة 30
الفقرة 1

النص كما جاء في المشروع	نص التعديل	التعليل
علاوة على الأحكام العامة المنصوص عليها في الباب الأول أعلاه، تطبق أحكام الباب الثاني من هذا القانون التنظيمي على ممارسة حق الإضراب من قبل الأجراء العاملين بالقطاع العام، باستثناء أحكام المواد 8 (الفقرة الثانية) و15 و16 و17 (الفقرة الثانية) و19 و24.	علاوة على الأحكام العامة المنصوص عليها في الباب الأول أعلاه، تطبق أحكام الباب الثاني من هذا القانون التنظيمي على ممارسة حق الإضراب من قبل ~~الأجراء~~ الموظفين العاملين بالقطاع العام، باستثناء أحكام المواد 8 (الفقرة الثانية) و15 و16 و17 (الفقرة الثانية) و19 و24.	**المصطلح المستعمل بالقطاع العام هو الموظف ، أما الأجير فيستعمل للقطاع الخاص .**

المجموعة النيابية للعدالة والتنمية التعديل رقم : 37 رقم النظام : 2477	الباب الثالث : شروط وكيفيات ممارسة حق الإضراب في القطاع العام المادة 31	نوع التعديل : تغيير أو تتميم عنوان التعديل : المادة 31 الفقرة 1

النص كما جاء في المشروع	نص التعديل	التعليل
يمكن أن يتخذ قرار الإضراب في القطاع العام، وفق الشروط والكيفيات المنصوص عليها في هذا القانون التنظيمي على الصعيد الوطني من قبل الجهاز التداولي المختص لإحدى النقابات الأكثر تمثيلا أو ذات تمثيلية على الصعيد الوطني. يقصد في مدلول هذا القانون التنظيمي بالقطاع العام كل المرافق التابعة للدولة أو للجماعات الترابية أو للمؤسسات أو للمقاولات العمومية أو لكل شخص اعتباري آخر من أشخاص القانون العام.	يمكن أن يتخذ قرار الإضراب في القطاع العام، وفق الشروط والكيفيات المنصوص عليها في هذا القانون التنظيمي على **الصعيد المحلي ،الإقليمي ،الجهوي** أو الوطني من قبل الجهاز التداولي المختص لإحدى النقابات الأكثر تمثيلا أو ذات تمثيلية على الصعيد الوطني. يقصد في مدلول هذا القانون التنظيمي بالقطاع العام كل المرافق التابعة للدولة أو للجماعات الترابية أو للمؤسسات أو للمقاولات العمومية أو لكل شخص اعتباري آخر من أشخاص القانون العام.	**لا يمكن حصر الإضراب بالقطاع العام في المستوى الوطني و الحال أن بعض المشاكل أو بعض المسؤولين المحليين أو الإقليميين أو الجهويين تستدعي احتجاجا على المستوى الترابي المناسب و ليس فقط الصعيد الوطني ، و من شأن ربط الإضراب بالمستوى الوطني بالقطاع العام أن يعرقل ممارسة حق الإضراب و جعله صهب التحقيق .**

المجموعة النيابية للعدالة والتنمية التعديل رقم : 38 رقم النظام : 2478	الباب الثالث : شروط وكيفيات ممارسة حق الإضراب في القطاع العام المادة 32	نوع التعديل : تغيير أو تتميم عنوان التعديل : المادة 32 الفقرة 1

النص كما جاء في المشروع	نص التعديل	التعليل
يجب على الجهة الداعية إلى الإضراب أن تحيط علما الجهات المشار إليها بعده بقرار الإضراب في أحد المرافق العمومية أو في بعضها أو في جميعها، سبعة(7) أيام على الأقل قبل تاريخ الشروع الفعلي في تنفيذه : - رئيس الحكومة والسلطات الحكومية المكلفة بالداخلية والوظيفة العمومية والتشغيل ؛ - السلطات الحكومية التابع لها المرفق المعني، أو التي تمارس الوصاية والإشراف عليه إذا تعلق الأمر بمؤسسة أو مقاولة عمومية، وإلى مدير المؤسسة أو المقاولة العمومية المعنية، وكل مسؤول عن المرفق العمومي المعني ؛ - عامل العمالة أو الإقليم المعني.	يجب على الجهة الداعية إلى الإضراب أن تحيط علما **ممثل القطاع المعني** ~~الجهات المشار إليها بعده~~ بقرار الإضراب في أحد المرافق العمومية أو في بعضها أو في جميعها، سبعة(7) أيام على الأقل قبل تاريخ الشروع الفعلي ~~في تنفيذه~~ : ~~- رئيس الحكومة والسلطات الحكومية المكلفة بالداخلية والوظيفة العمومية والتشغيل ؛~~ ~~- السلطات الحكومية التابع لها المرفق المعني، أو التي تمارس الوصاية والإشراف عليه إذا تعلق الأمر بمؤسسة أو مقاولة عمومية، وإلى مدير المؤسسة أو المقاولة العمومية المعنية، وكل مسؤول عن المرفق العمومي المعني ؛~~ ~~- عامل العمالة أو الإقليم المعني.~~	للملائمة .

المجموعة النيابية للعدالة والتنمية التعديل رقم : 39 رقم النظام : 2479	الباب الثالث : شروط وكيفيات ممارسة حق الإضراب في القطاع العام المادة 33	نوع التعديل : تغيير أو تتميم عنوان التعديل : المادة 33 الفقرة 1

النص كما جاء في المشروع	نص التعديل	التعليل
لا يمكن للفئات التالية ممارسة حق الإضراب : - القضاة وقضاة المحاكم المالية ؛ - موظفو إدارة الدفاع الوطني وأفراد القوات المسلحة الملكية والدرك الملكي ؛ - موظفو الأمن الوطني والقوات المساعدة ؛ - رجال وأعوان ومساعدو السلطة، وجميع فئات الموظفين العاملين بوزراة الداخلية ؛ - الموظفون الديبلوماسيون والقنصليون ؛ - موظفو وأعوان إدارة الجمارك والضرائب غير المباشرة ؛ - موظفو وأعوان إدارة السجون وإعادة الإدماج ؛ - موظفو الهيئة الوطنية للوقاية المدنية وجميع الفئات الأخرى العاملة بها ؛	**مع مراعاة حقوق ووضعيات هذه الفئات الممنوعة بمقتضى هذا القانون وقوانين أخرى يستفيد هؤلاء من كافة الحقوق الممنوحة لنظرائهم في القطاعات التي تجيز حق الإضراب وذلك عبر إقرار آليات لتدارس قضاياهم وتظلماتهم :** لا يمكن للفئات التالية ممارسة حق الإضراب : - القضاة وقضاة المحاكم المالية ؛ - موظفو إدارة الدفاع الوطني وأفراد القوات المسلحة الملكية والدرك الملكي ؛ - موظفو الأمن الوطني والقوات المساعدة ؛ - رجال وأعوان ومساعدو السلطة، وجميع فئات الموظفين العاملين بوزراة الداخلية ؛ - الموظفون الديبلوماسيون والقنصليون ؛ - موظفو وأعوان إدارة الجمارك والضرائب غير المباشرة ؛	بالنظر لحساسية المهام التي يقوم بها هؤلاء الموظفون والتي تمنع عليهم الإنخراط في أي شكل من اشكال الإضرابات وكذا الإنخراط في التنظيمات النقابية يتعين مراعاة وضعيات هؤلاء وضمان إستفادتهم من كافة الحقوق ومعالجة كافة الإشكالات التي تعترض مسارهم المهني بما يضمن كرامتهم والإستجابة لمطالبهم بالسرعة والنجاعة المطلوبة وذلك نظرا لحساسية وضعيتهم المهنية.

النص كما جاء في المشروع	نص التعديل	التعليل
- موظفو وأعوان المياه والغابات حاملو السلاح ؛ -القيمون الدينيون ؛ - مراقبو الملاحة الجوية والبحرية. كما لا يمكن للأشخاص الآتي ذكرهم ممارسة حق الإضراب : - الأشخاص الذين يتم تكليفهم بضمان حد أدنى من الخدمة ؛ - الأشخاص الذين يتم تكليفهم بالسهر على الصحة والسلامة المهنية بأماكن العمل أثناء فترة سريان الإضراب.	- موظفو وأعوان إدارة السجون وإعادة الإدماج ؛ - موظفو الهيئة الوطنية للوقاية المدنية وجميع الفئات الأخرى العاملة بها ؛ - موظفو وأعوان المياه والغابات حاملو السلاح ؛ -القيمون الدينيون ؛ - مراقبو الملاحة الجوية والبحرية. كما لا يمكن للأشخاص الآتي ذكرهم ممارسة حق الإضراب : - الأشخاص الذين يتم تكليفهم بضمان حد أدنى من الخدمة ؛ - الأشخاص الذين يتم تكليفهم بالسهر على الصحة والسلامة المهنية بأماكن العمل أثناء فترة سريان الإضراب.	

المجموعة النيابية للعدالة والتنمية التعديل رقم : 40 رقم النظام : 2480	الباب الرابع : أحكام خاصة بالإضراب في المرافق الحيوية المادة 34	نوع التعديل : تغيير أو تتميم عنوان التعديل : المادة 34 الفقرة 1

النص كما جاء في المشروع	نص التعديل	التعليل
يمارس حق الإضراب في المرافق الحيوية طبقا للشروط والكيفيات المنصوص عليها في هذا القانون التنظيمي، شريطة توفير حد أدنى من الخدمة في هذه المرافق، ولا سيما منها : - المؤسسات الصحية ؛ - المحاكم بمختلف أصنافها ودرجاتها ؛ - مرافق الأرصاد الجوية ؛ - مرافق النقل السككي ؛ - قطاعات النقل البري بمختلف أصنافه ؛ - شركات الاتصال السمعي البصري العمومي ؛ - شركات صناعة وتوزيع الأدوية، وشركات إنتاج وتوزيع مادة الأوكسجين ذات الاستعمال الطبي ؛ - مصالح المراقبة الصحية في الحدود والمطارات والموانئ ؛	يمارس حق الإضراب في المرافق الحيوية طبقا للشروط والكيفيات المنصوص عليها في هذا القانون التنظيمي، شريطة توفير حد أدنى من الخدمة في **تحدد هذه المرافق بتشريع خاص** ، ولا سيما منها : - ~~المؤسسات الصحية ؛~~ ~~- المحاكم بمختلف أصنافها ودرجاتها ؛~~ ~~- مرافق الأرصاد الجوية ؛~~ ~~- مرافق النقل السككي ؛~~ ~~- قطاعات النقل البري بمختلف أصنافه ؛~~ ~~- شركات الاتصال السمعي البصري العمومي ؛~~ ~~- شركات صناعة وتوزيع الأدوية، وشركات إنتاج وتوزيع مادة الأوكسجين ذات الاستعمال الطبي ؛~~	هذا القانون التنظيمي لا يمكن أن نعدد فيه جميع المجالات و في كل قطاع كل الحالات التي تستدعي الحد الأدنى للخدمة خلال ممارسة الإضراب ، لذا يجب الإحالة على تشريعات متعددة لكل قطاع أو مجال أو فئة مهنية في إطار اتفاقيات مسبقة لتحديد نطاق و مدة الخدمة

النص كما جاء في المشروع	نص التعديل	التعليل
- المصالح البيطرية ؛ - مرافق إنتاج وتوزيع الماء والكهرباء ؛ - مرافق إنتاج وتوزيع المواد الطاقية ؛ - مرافق التطهير السائل والصلب ؛ - مرافق جمع النفايات بجميع أصنافها. يحدد اتفاق يبرم بين الجهة الداعية إلى الإضراب والمشغل المعني، بمساهمة السلطة أو السلطات الإدارية المحلية المختصة، عند الاقتضاء، الحد الأدنى من الخدمة الواجب تأمينها في المرافق المذكورة، وكذا الأجراء المكلفين بتوفيرها. وفي حالة تعذر إبرام هذا الاتفاق، يتعين على المشغل استصدار أمر قضائي من قبل قاضي المستعجلات يحدد بموجبه الحد الأدنى المذكور والأجراء المكلفين بتوفيرها. ويمكن تتميم لائحة المرافق الحيوية التي تستوجب توفير حد أدنى من الخدمة بها بقانون، بعد استشارة المنظمات النقابية للأجراء الأكثر تمثيلا أو ذات تمثيلية على الصعيد الوطني والمنظمات المهنية للمشغلين التابع لها المرفق المعني عند وجودها.	~~- مصالح المراقبة الصحية في الحدود والمطارات والموانئ ؛~~ ~~- المصالح البيطرية ؛~~ ~~- مرافق إنتاج وتوزيع الماء والكهرباء ؛~~ ~~- مرافق إنتاج وتوزيع المواد الطاقية ؛~~ ~~- مرافق التطهير السائل والصلب ؛~~ ~~- مرافق جمع النفايات بجميع أصنافها.~~ ~~يحدد اتفاق يبرم بين الجهة الداعية إلى الإضراب والمشغل المعني، بمساهمة السلطة أو السلطات الإدارية المحلية المختصة، عند الاقتضاء، الحد الأدنى من الخدمة الواجب تأمينها في المرافق المذكورة، وكذا الأجراء المكلفين بتوفيرها.~~ ~~وفي حالة تعذر إبرام هذا الاتفاق، يتعين على المشغل استصدار أمر قضائي من قبل قاضي المستعجلات يحدد بموجبه الحد الأدنى المذكور والأجراء المكلفين بتوفيرها.~~ ~~ويمكن تتميم لائحة المرافق الحيوية التي تستوجب توفير حد أدنى من الخدمة بها بقانون، بعد استشارة المنظمات النقابية للأجراء الأكثر تمثيلا أو ذات تمثيلية على الصعيد الوطني والمنظمات المهنية للمشغلين التابع لها المرفق المعني عند وجودها.~~	

المجموعة النيابية للعدالة والتنمية التعديل رقم : 41 رقم النظام : 2482	الباب الرابع : أحكام خاصة بالإضراب في المرافق الحيوية المادة 34	نوع التعديل : تغيير أو تتميم عنوان التعديل : المادة 34 الفقرة 1

النص كما جاء في المشروع	نص التعديل	التعليل
يمارس حق الإضراب في المرافق الحيوية طبقا للشروط والكيفيات المنصوص عليها في هذا القانون التنظيمي، شريطة توفير حد أدنى من الخدمة في هذه المرافق، ولا سيما منها : - المؤسسات الصحية ؛ - المحاكم بمختلف أصنافها ودرجاتها ؛ - مرافق الأرصاد الجوية ؛ - مرافق النقل السككي ؛ - قطاعات النقل البري بمختلف أصنافه ؛ - شركات الاتصال السمعي البصري العمومي ؛ - شركات صناعة وتوزيع الأدوية، وشركات إنتاج وتوزيع مادة الأوكسجين ذات الاستعمال الطبي ؛ - مصالح المراقبة الصحية في الحدود والمطارات والموانئ ؛	يمارس حق الإضراب في المرافق الحيوية طبقا للشروط والكيفيات المنصوص عليها في هذا القانون التنظيمي، شريطة توفير حد أدنى من الخدمة **تحدد هذه المرافق بتشريع خاص** في هذه المرافق، ولا سيما منها : - المؤسسات الصحية ؛ - المحاكم بمختلف أصنافها ودرجاتها ؛ - مرافق الأرصاد الجوية ؛ - مرافق النقل السككي ؛ - قطاعات النقل البري بمختلف أصنافه ؛ - شركات الاتصال السمعي البصري العمومي ؛ - شركات صناعة وتوزيع الأدوية، وشركات إنتاج وتوزيع مادة الأوكسجين ذات الاستعمال الطبي ؛	هذا القانون التظيمي لا يمكن أن نعدد فيه جميع المجالات و في كل قطاع كل الحالات التي تستدعي الحد الأدنى للخدمة خلال ممارسة الإضراب ، لذا يجب الإحالة على تشريعات متعددة لكل قطاع أو مجال أو فئة مهنية في إطار اتفاقيات مسبقة لتحديد نطاق و مدة الخدمة.

النص كما جاء في المشروع	نص التعديل	التعليل
- المصالح البيطرية ؛ - مرافق إنتاج وتوزيع الماء والكهرباء ؛ - مرافق إنتاج وتوزيع المواد الطاقية ؛ - مرافق التطهير السائل والصلب ؛ - مرافق جمع النفايات بجميع أصنافها. يحدد اتفاق يبرم بين الجهة الداعية إلى الإضراب والمشغل المعني، بمساهمة السلطة أو السلطات الإدارية المحلية المختصة، عند الاقتضاء، الحد الأدنى من الخدمة الواجب تأمينها في المرافق المذكورة، وكذا الأجراء المكلفين بتوفيرها. وفي حالة تعذر إبرام هذا الاتفاق، يتعين على المشغل استصدار أمر قضائي من قبل قاضي المستعجلات يحدد بموجبه الحد الأدنى المذكور والأجراء المكلفين بتوفيرها. ويمكن تتميم لائحة المرافق الحيوية التي تستوجب توفير حد أدنى من الخدمة بها بقانون، بعد استشارة المنظمات النقابية للأجراء الأكثر تمثيلا أو ذات تمثيلية على الصعيد الوطني والمنظمات المهنية للمشغلين التابع لها المرفق المعني عند وجودها.	- مصالح المراقبة الصحية في الحدود والمطارات والموانئ ؛ - المصالح البيطرية ؛ - مرافق إنتاج وتوزيع الماء والكهرباء ؛ - مرافق إنتاج وتوزيع المواد الطاقية ؛ - مرافق التطهير السائل والصلب ؛ - مرافق جمع النفايات بجميع أصنافها. يحدد اتفاق يبرم بين الجهة الداعية إلى الإضراب والمشغل المعني، بمساهمة السلطة أو السلطات الإدارية المحلية المختصة، عند الاقتضاء، الحد الأدنى من الخدمة الواجب تأمينها في المرافق المذكورة، وكذا الأجراء المكلفين بتوفيرها. وفي حالة تعذر إبرام هذا الاتفاق، يتعين على المشغل استصدار أمر قضائي من قبل قاضي المستعجلات يحدد بموجبه الحد الأدنى المذكور والأجراء المكلفين بتوفيرها. ويمكن تتميم لائحة المرافق الحيوية التي تستوجب توفير حد أدنى من الخدمة بها بقانون، بعد استشارة المنظمات النقابية للأجراء الأكثر تمثيلا أو ذات تمثيلية على الصعيد الوطني والمنظمات المهنية للمشغلين التابع لها المرفق المعني عند وجودها.	

المجموعة النيابية للعدالة والتنمية التعديل رقم : 42 رقم النظام : 2483	الباب الرابع : أحكام خاصة بالإضراب في المرافق الحيوية المادة 34	نوع التعديل : تغيير أو تتميم عنوان التعديل : المادة 34 الفقرة 2

النص كما جاء في المشروع	نص التعديل	التعليل
يمارس حق الإضراب في المرافق الحيوية طبقا للشروط والكيفيات المنصوص عليها في هذا القانون التنظيمي، شريطة توفير حد أدنى من الخدمة في هذه المرافق، ولا سيما منها : - المؤسسات الصحية ؛ - المحاكم بمختلف أصنافها ودرجاتها ؛ - مرافق الأرصاد الجوية ؛ - مرافق النقل السككي ؛ - قطاعات النقل البري بمختلف أصنافه ؛ - شركات الاتصال السمعي البصري العمومي ؛ - شركات صناعة وتوزيع الأدوية، وشركات إنتاج وتوزيع مادة الأوكسجين ذات الاستعمال الطبي ؛ - مصالح المراقبة الصحية في الحدود والمطارات والموانئ ؛	يمارس حق الإضراب في المرافق الحيوية طبقا للشروط والكيفيات المنصوص عليها في هذا القانون التنظيمي، شريطة توفير حد أدنى من الخدمة ~~في هذه المرافق، ولا سيما منها :~~ ~~- المؤسسات الصحية ؛~~ ~~- المحاكم بمختلف أصنافها ودرجاتها ؛~~ ~~- مرافق الأرصاد الجوية ؛~~ ~~- مرافق النقل السككي ؛~~ ~~- قطاعات النقل البري بمختلف أصنافه ؛~~ ~~- شركات الاتصال السمعي البصري العمومي ؛~~ ~~- شركات صناعة وتوزيع الأدوية، وشركات إنتاج وتوزيع مادة الأوكسجين ذات الاستعمال الطبي ؛~~ ~~- مصالح المراقبة الصحية في الحدود والمطارات والموانئ ؛~~	هذا القانون التظيمي لا يمكن أن نعدد فيه جميع المجالات و في كل قطاع كل الحالات التي تستدعي الحد الأدنى للخدمة خلال ممارسة الإضراب ، لذا يجب الإحالة على تشريعات متّعددة لكل قطاع أو مجال أو فئة مهنية في إطار اتفاقيات مسبقة لتحديد نطاق و مدة الخدمة

النص كما جاء في المشروع	نص التعديل	التعليل
- المصالح البيطرية ؛ - مرافق إنتاج وتوزيع الماء والكهرباء ؛ - مرافق إنتاج وتوزيع المواد الطاقية ؛ - مرافق التطهير السائل والصلب ؛ - مرافق جمع النفايات بجميع أصنافها.	~~- المصالح البيطرية ؛~~ ~~- مرافق إنتاج وتوزيع الماء والكهرباء ؛~~ ~~- مرافق إنتاج وتوزيع المواد الطاقية ؛~~ ~~- مرافق التطهير السائل والصلب ؛~~ ~~- مرافق جمع النفايات بجميع أصنافها.~~	
يحدد اتفاق يبرم بين الجهة الداعية إلى الإضراب والمشغل المعني، بمساهمة السلطة أو السلطات الإدارية المحلية المختصة، عند الاقتضاء، الحد الأدنى من الخدمة الواجب تأمينها في المرافق المذكورة، وكذا الأجراء المكلفين بتوفيرها. وفي حالة تعذر إبرام هذا الاتفاق، يتعين على المشغل استصدار أمر قضائي من قبل قاضي المستعجلات يحدد بموجبه الحد الأدنى المذكور والأجراء المكلفين بتوفيرها. ويمكن تتميم لائحة المرافق الحيوية التي تستوجب توفير حد أدنى من الخدمة بها بقانون، بعد استشارة المنظمات النقابية للأجراء الأكثر تمثيلا أو ذات تمثيلية على الصعيد الوطني والمنظمات المهنية للمشغلين التابع لها المرفق المعني عند وجودها.	يحدد اتفاق يبرم بين الجهة الداعية إلى الإضراب والمشغل المعني، بمساهمة السلطة أو السلطات الإدارية المحلية المختصة، عند الاقتضاء، الحد الأدنى من الخدمة الواجب تأمينها في المرافق المذكورة، وكذا الأجراء المكلفين بتوفيرها. وفي حالة تعذر إبرام هذا الاتفاق، يتعين على المشغل استصدار أمر قضائي من قبل قاضي المستعجلات يحدد بموجبه الحد الأدنى المذكور والأجراء المكلفين بتوفيرها. ويمكن تتميم لائحة المرافق الحيوية التي تستوجب توفير حد أدنى من الخدمة بها بقانون، بعد استشارة المنظمات النقابية للأجراء الأكثر تمثيلا أو ذات تمثيلية على الصعيد الوطني والمنظمات المهنية للمشغلين التابع لها المرفق المعني عند وجودها.	

نوع التعديل : تغيير أو تتميم عنوان التعديل : المادة 34 الفقرة 3	الباب الرابع : أحكام خاصة بالإضراب في المرافق الحيوية المادة 34	المجموعة النيابية للعدالة والتنمية التعديل رقم : 43 رقم النظام : 2485

التعليل	نص التعديل	النص كما جاء في المشروع
هذا القانون التظيمي لا يمكن أن نعدد فيه جميع المجالات و في كل قطاع كل الحالات التي تستدعي الحد الأدنى للخدمة خلال ممارسة الإضراب ، لذا يجب الإحالة على تشريعات متعددة لكل قطاع أو مجال أو فئة مهنية في إطار اتفاقيات مسبقة لتحديد نطاق و مدة الخدمة	يمارس حق الإضراب في المرافق الحيوية طبقا للشروط والكيفيات المنصوص عليها في هذا القانون التنظيمي، شريطة توفير حد أدنى من الخدمة في هذه المرافق، ولا سيما منها : - المؤسسات الصحية ؛ - المحاكم بمختلف أصنافها ودرجاتها ؛ - مرافق الأرصاد الجوية ؛ - مرافق النقل السككي ؛ - قطاعات النقل البري بمختلف أصنافه ؛ - شركات الاتصال السمعي البصري العمومي ؛ - شركات صناعة وتوزيع الأدوية، وشركات إنتاج وتوزيع مادة الأوكسجين ذات الاستعمال الطبي ؛ - مصالح المراقبة الصحية في الحدود والمطارات والموانئ ؛	يمارس حق الإضراب في المرافق الحيوية طبقا للشروط والكيفيات المنصوص عليها في هذا القانون التنظيمي، شريطة توفير حد أدنى من الخدمة في هذه المرافق، ولا سيما منها : - المؤسسات الصحية ؛ - المحاكم بمختلف أصنافها ودرجاتها ؛ - مرافق الأرصاد الجوية ؛ - مرافق النقل السككي ؛ - قطاعات النقل البري بمختلف أصنافه ؛ - شركات الاتصال السمعي البصري العمومي ؛ - شركات صناعة وتوزيع الأدوية، وشركات إنتاج وتوزيع مادة الأوكسجين ذات الاستعمال الطبي ؛ - مصالح المراقبة الصحية في الحدود والمطارات والموانئ ؛

النص كما جاء في المشروع	نص التعديل	التعليل
- المصالح البيطرية ؛ - مرافق إنتاج وتوزيع الماء والكهرباء ؛ - مرافق إنتاج وتوزيع المواد الطاقية ؛ - مرافق التطهير السائل والصلب ؛ - مرافق جمع النفايات بجميع أصنافها. يحدد اتفاق يبرم بين الجهة الداعية إلى الإضراب والمشغل المعني، بمساهمة السلطة أو السلطات الإدارية المحلية المختصة، عند الاقتضاء، الحد الأدنى من الخدمة الواجب تأمينها في المرافق المذكورة، وكذا الأجراء المكلفين بتوفيرها. وفي حالة تعذر إبرام هذا الاتفاق، يتعين على المشغل استصدار أمر قضائي من قبل قاضي المستعجلات يحدد بموجبه الحد الأدنى المذكور والأجراء المكلفين بتوفيرها. ويمكن تتميم لائحة المرافق الحيوية التي تستوجب توفير حد أدنى من الخدمة بها بقانون، بعد استشارة المنظمات النقابية للأجراء الأكثر تمثيلا أو ذات تمثيلية على الصعيد الوطني والمنظمات المهنية للمشغلين التابع لها المرفق المعني عند وجودها.	- المصالح البيطرية ؛ - مرافق إنتاج وتوزيع الماء والكهرباء ؛ - مرافق إنتاج وتوزيع المواد الطاقية ؛ - مرافق التطهير السائل والصلب ؛ - مرافق جمع النفايات بجميع أصنافها. يحدد اتفاق يبرم بين الجهة الداعية إلى الإضراب والمشغل المعني، ~~بمساهمة السلطة أو السلطات الإدارية المحلية المختصة، عند الاقتضاء~~، الحد الأدنى من الخدمة الواجب تأمينها في المرافق المذكورة، وكذا الأجراء المكلفين بتوفيرها. وفي حالة تعذر إبرام هذا الاتفاق، يتعين على المشغل استصدار أمر قضائي من قبل قاضي المستعجلات يحدد بموجبه الحد الأدنى المذكور والأجراء المكلفين بتوفيرها. ويمكن تتميم لائحة المرافق الحيوية التي تستوجب توفير حد أدنى من الخدمة بها بقانون، بعد استشارة المنظمات النقابية للأجراء الأكثر تمثيلا أو ذات تمثيلية على الصعيد الوطني والمنظمات المهنية للمشغلين التابع لها المرفق المعني عند وجودها.	

المجموعة النيابية للعدالة والتنمية التعديل رقم : 44 رقم النظام : 2488	الباب الرابع : أحكام خاصة بالإضراب في المرافق الحيوية المادة 34	نوع التعديل : تغيير أو تتميم عنوان التعديل : المادة 34 الفقرة 4

النص كما جاء في المشروع	نص التعديل	التعليل
يمارس حق الإضراب في المرافق الحيوية طبقا للشروط والكيفيات المنصوص عليها في هذا القانون التنظيمي، شريطة توفير حد أدنى من الخدمة في هذه المرافق، ولا سيما منها : - المؤسسات الصحية ؛ - المحاكم بمختلف أصنافها ودرجاتها ؛ - مرافق الأرصاد الجوية ؛ - مرافق النقل السككي ؛ - قطاعات النقل البري بمختلف أصنافه ؛ - شركات الاتصال السمعي البصري العمومي ؛ - شركات صناعة وتوزيع الأدوية، وشركات إنتاج وتوزيع مادة الأوكسجين ذات الاستعمال الطبي ؛ - مصالح المراقبة الصحية في الحدود والمطارات والموانئ ؛	يمارس حق الإضراب في المرافق الحيوية طبقا للشروط والكيفيات المنصوص عليها في هذا القانون التنظيمي، شريطة توفير حد أدنى من الخدمة في هذه المرافق، ولا سيما منها : - المؤسسات الصحية ؛ - المحاكم بمختلف أصنافها ودرجاتها ؛ - مرافق الأرصاد الجوية ؛ - مرافق النقل السككي ؛ - قطاعات النقل البري بمختلف أصنافه ؛ - شركات الاتصال السمعي البصري العمومي ؛ - شركات صناعة وتوزيع الأدوية، وشركات إنتاج وتوزيع مادة الأوكسجين ذات الاستعمال الطبي ؛ - مصالح المراقبة الصحية في الحدود والمطارات والموانئ ؛	هذا القانون التنظيمي لا يمكن أن نعدد فيه جميع المجالات و في كل قطاع كل الحالات التي تستدعي الحد الأدنى للخدمة خلال ممارسة الإضراب ، لذا يجب الإحالة على تشريعات متعددة لكل قطاع أو مجال أو فئة مهنية في إطار اتفاقيات مسبقة لتحديد نطاق و مدة الخدمة

النص كما جاء في المشروع	نص التعديل	التعليل
- المصالح البيطرية ؛ - مرافق إنتاج وتوزيع الماء والكهرباء ؛ - مرافق إنتاج وتوزيع المواد الطاقية ؛ - مرافق التطهير السائل والصلب ؛ - مرافق جمع النفايات بجميع أصنافها. يحدد اتفاق يبرم بين الجهة الداعية إلى الإضراب والمشغل المعني، بمساهمة السلطة أو السلطات الإدارية المحلية المختصة، عند الاقتضاء، الحد الأدنى من الخدمة الواجب تأمينها في المرافق المذكورة، وكذا الأجراء المكلفين بتوفيرها. وفي حالة تعذر إبرام هذا الاتفاق، يتعين على المشغل استصدار أمر قضائي من قبل قاضي المستعجلات يحدد بموجبه الحد الأدنى المذكور والأجراء المكلفين بتوفيرها. ويمكن تتميم لائحة المرافق الحيوية التي تستوجب توفير حد أدنى من الخدمة بها بقانون، بعد استشارة المنظمات النقابية للأجراء الأكثر تمثيلا أو ذات تمثيلية على الصعيد الوطني والمنظمات المهنية للمشغلين التابع لها المرفق المعني عند وجودها.	- المصالح البيطرية ؛ - مرافق إنتاج وتوزيع الماء والكهرباء ؛ - مرافق إنتاج وتوزيع المواد الطاقية ؛ - مرافق التطهير السائل والصلب ؛ - مرافق جمع النفايات بجميع أصنافها. يحدد اتفاق يبرم بين الجهة الداعية إلى الإضراب والمشغل المعني، بمساهمة السلطة أو السلطات الإدارية المحلية المختصة، عند الاقتضاء، الحد الأدنى من الخدمة الواجب تأمينها في المرافق المذكورة، وكذا الأجراء المكلفين بتوفيرها. وفي حالة تعذر إبرام هذا الاتفاق، يتعين على المشغل استصدار أمر قضائي من قبل قاضي المستعجلات يحدد بموجبه الحد الأدنى المذكور والأجراء المكلفين بتوفيرها. ~~ويمكن تتميم~~ لائحة المرافق الحيوية التي تستوجب توفير حد أدنى من الخدمة بها بقانون، بعد استشارة المنظمات النقابية للأجراء **الأكثر تمثيلا**أو ذات تمثيلية على الصعيد الوطني والمنظمات المهنية للمشغلين التابع لها المرفق المعني عند وجودها.	

النص كما جاء في المشروع	نص التعديل	التعليل
يمارس حق الإضراب في المرافق الحيوية طبقا للشروط والكيفيات المنصوص عليها في هذا القانون التنظيمي، شريطة توفير حد أدنى من الخدمة في هذه المرافق، ولا سيما منها : - المؤسسات الصحية ؛ - المحاكم بمختلف أصنافها ودرجاتها ؛ - مرافق الأرصاد الجوية ؛ - مرافق النقل السككي ؛ - قطاعات النقل البري بمختلف أصنافه ؛ - شركات الاتصال السمعي البصري العمومي ؛ - شركات صناعة وتوزيع الأدوية، وشركات إنتاج وتوزيع مادة الأوكسجين ذات الاستعمال الطبي ؛ - مصالح المراقبة الصحية في الحدود والمطارات والموانئ ؛	يمارس حق الإضراب في المرافق الحيوية طبقا للشروط والكيفيات المنصوص عليها في هذا القانون التنظيمي، شريطة توفير حد أدنى من الخدمة في هذه المرافق، ولا سيما منها : - المؤسسات الصحية ؛ - المحاكم بمختلف أصنافها ودرجاتها ؛ - مرافق الأرصاد الجوية ؛ - مرافق النقل السككي ؛ - قطاعات النقل البري بمختلف أصنافه ؛ - شركات الاتصال السمعي البصري العمومي ؛ - شركات صناعة وتوزيع الأدوية، وشركات إنتاج وتوزيع مادة الأوكسجين ذات الاستعمال الطبي ؛ - مصالح المراقبة الصحية في الحدود والمطارات والموانئ ؛	هذا القانون التظيمي لا يمكن أن نعدد فيه جميع المجالات و في كل قطاع كل الحالات التي تستدعي الحد الأدنى للخدمة خلال ممارسة الإضراب ، لذا يجب الإحالة على تشريعات متعددة لكل قطاع أو مجال أو فئة مهنية في إطار اتفاقيات مسبقة لتحديد نطاق و مدة الخدمة

النص كما جاء في المشروع	نص التعديل	التعليل
- المصالح البيطرية ؛ - مرافق إنتاج وتوزيع الماء والكهرباء ؛ - مرافق إنتاج وتوزيع المواد الطاقية ؛ - مرافق التطهير السائل والصلب ؛ - مرافق جمع النفايات بجميع أصنافها. يحدد اتفاق يبرم بين الجهة الداعية إلى الإضراب والمشغل المعني، بمساهمة السلطة أو السلطات الإدارية المحلية المختصة، عند الاقتضاء، الحد الأدنى من الخدمة الواجب تأمينها في المرافق المذكورة، وكذا الأجراء المكلفين بتوفيرها. وفي حالة تعذر إبرام هذا الاتفاق، يتعين على المشغل استصدار أمر قضائي من قبل قاضي المستعجلات يحدد بموجبه الحد الأدنى المذكور والأجراء المكلفين بتوفيرها. ويمكن تتميم لائحة المرافق الحيوية التي تستوجب توفير حد أدنى من الخدمة بها بقانون، بعد استشارة المنظمات النقابية للأجراء الأكثر تمثيلا أو ذات تمثيلية على الصعيد الوطني والمنظمات المهنية للمشغلين التابع لها المرفق المعني عند وجودها.	- المصالح البيطرية ؛ - مرافق إنتاج وتوزيع الماء والكهرباء ؛ - مرافق إنتاج وتوزيع المواد الطاقية ؛ - مرافق التطهير السائل والصلب ؛ - مرافق جمع النفايات بجميع أصنافها. يحدد اتفاق يبرم بين الجهة الداعية إلى الإضراب والمشغل المعني، بمساهمة السلطة أو السلطات الإدارية المحلية المختصة، عند الاقتضاء، الحد الأدنى من الخدمة الواجب تأمينها في المرافق المذكورة، وكذا الأجراء المكلفين بتوفيرها. وفي حالة تعذر إبرام هذا الاتفاق، يتعين على المشغل استصدار أمر قضائي من قبل قاضي المستعجلات يحدد بموجبه الحد الأدنى المذكور والأجراء المكلفين بتوفيرها. ويمكن تتميم لائحة المرافق الحيوية التي تستوجب توفير حد أدنى من الخدمة بها بقانون، بعد استشارة المنظمات النقابية للأجراء الأكثر تمثيلا أو **المؤسسة بشكل قانوني** ذات تمثيلية على الصعيد الوطني والمنظمات المهنية للمشغلين التابع لها المرفق المعني عند وجودها.	

نوع التعديل : نسخ عنوان التعديل : المادة 35 الفقرة 1	الباب الخامس : العقـــوبات المادة 35	المجموعة النيابية للعدالة والتنمية التعديل رقم : 46 رقم النظام : 2492

النص كما جاء في المشروع	نص التعديل	التعليل
علاوة على العقوبات المنصوص عليها في هذا الباب، يعتبر في حالة تغيب عن العمل بصفة غير مشروعة، كل أجير مارس الإضراب في القطاع العام أو القطاع الخاص، دون التقيد بالإجراءات المنصوص عليها في هذا القانون التنظيمي، وتطبق في حقه، عند الاقتضاء، العقوبات التأديبية المنصوص عليها في النصوص التشريعية والأنظمة الخاصة بالأجراء الجاري بها العمل.	~~علاوة على العقوبات المنصوص عليها في هذا الباب، يعتبر في حالة تغيب عن العمل بصفة غير مشروعة، كل أجير مارس الإضراب في القطاع العام أو القطاع الخاص، دون التقيد بالإجراءات المنصوص عليها في هذا القانون التنظيمي، وتطبق في حقه، عند الاقتضاء، العقوبات التأديبية المنصوص عليها في النصوص التشريعية والأنظمة الخاصة بالأجراء الجاري بها العمل.~~	عدم الخوض في تفاصيل العقوبات التأديبية و المدنية و الجنائية التي يحتكم فيها لإلى التشريعات الجاري بها العمل ، و تفادي ازدواجية العقوبات و يساهم في حماية ممارسة العمال لحق الإضراب .

نوع التعديل : تغيير أو تتميم عنوان التعديل : المادة 36 الفقرة 1	الباب الخامس : العقـــوبات المادة 36	المجموعة النيابية للعدالة والتنمية التعديل رقم : 47 رقم النظام : 2494

التعليل	نص التعديل	النص كما جاء في المشروع
إن إقرار عقوبة مخففة ضد المقاولة المشغلة في حالة عرقلة الإضراب من شأنه أن يشجع العديد منها إلى عرقلة ممارسة هذا التعسف بإعتماد مقاربة تقوم على عملية حسابية بين المكاسب والخسائر في حالة عرقلة الإضراب وفي حالة السماح بإستمراره ولذلك قد تسعى على العرقلة هذا من جهة ومن جهة فإن الغرامة المخففة لا يمكن ان يكون لها أثر خصوصا بالنسبة للمقاولات الكبرى. وبخصوص الأجراء نقترح تخفيض العقوبة على الحد الأدنى الممكن على ألا تتجاوز 2000 الفي درهم كحد أقصى وذلك لتفاوت الإمكانات بين	~~يعاقب بغرامة من 20.000 إلى 50.000 درهم كل مشغل أو منظمة مهنية للمشغلين أو منظمة نقابية، عرقلت ممارسة الأجراء حقهم في الإضراب خلافا لما هو منصوص عليه في المادة 9 من هذا القانون التنظيمي.~~ ~~ويعاقب بغرامة من 2.000 إلى 5.000 درهم كل أجير ارتكب نفس الفعل خلافا لأحكام المادة 9 المذكورة.~~	يعاقب بغرامة من 20.000 إلى 50.000 درهم كل مشغل أو منظمة مهنية للمشغلين أو منظمة نقابية، عرقلت ممارسة الأجراء حقهم في الإضراب خلافا لما هو منصوص عليه في المادة 9 من هذا القانون التنظيمي. ويعاقب بغرامة من 2.000 إلى 5.000 درهم كل أجير ارتكب نفس الفعل خلافا لأحكام المادة 9 المذكورة.

النص كما جاء في المشروع	نص التعديل	التعليل
		الأجير والمشغل وهنا لا يمكن الحديث عن التوازن الذي يتحدث عنه البعض والأجراء يحتاجون إلى التشجيع بدل التغريم وهناك فرق كبير بين من يريد كسب قوت يومه وبين من يريد الربح ولو على حساب حقوق الإجراء

المجموعة النيابية للعدالة والتنمية التعديل رقم : 48 رقم النظام : 2496	الباب الخامس : العقـــوبات المادة 36	نوع التعديل : تغيير أو تتميم عنوان التعديل : المادة 36 الفقرة 1

النص كما جاء في المشروع	نص التعديل	التعليل
يعاقب بغرامة من 20.000 إلى 50.000 درهم كل مشغل أو منظمة مهنية للمشغلين أو منظمة نقابية، عرقلت ممارسة الأجراء حقهم في الإضراب خلافا لما هو منصوص عليه في المادة 9 من هذا القانون التنظيمي. ويعاقب بغرامة من 2.000 إلى 5.000 درهم كل أجير ارتكب نفس الفعل خلافا لأحكام المادة 9 المذكورة.	يعاقب على عرقلة ممارسة الأجراء لحقهم في الإضراب بالغرامة : -من 50000 إلى 100000 بالنسبة للمشغل والمنظمة المهنية للمشغلين - من 20000 إلى 50000 بالنسبة للمنظمة النقابية . - من 1000 إلى 2000 درهم بالنسبة لكل أجير . وترفع إلى الضعف في حالة إستعمال العنف أو الإستعانة بوسائل أو إستعمال أدوات أو مواد من شأنها عرقلة الإضراب او التأثير على سلامة المضربين دون الإخلال بالعقوبات الجنائية الأشد .	إن إقرار عقوبة مخففة ضد المقاولة المشغلة في حالة عرقلة الإضراب من شأنه أن يشجع العديد منها إلى عرقلة ممارسة هذا التعسف بإعتماد مقاربة تقوم على عملية حسابية بين المكاسب والخسائر في حالة عرقلة الإضراب وفي حالة السماح بإستمراره ولذلك قد تسعى على العرقلة هذا من جهة ومن جهة فإن الغرامة المخففة لا يمكن ان يكون لها أثر خصوصا بالنسبة للمقاولات الكبرى . وبخصوص الأجراء نقترح تخفيض العقوبة على الحد الأدنى الممكن على ألا تتجاوز 2000 الفي درهم كحد أقصى وذلك لتفاوت الإمكانات بين

النص كما جاء في المشروع	نص التعديل	التعليل
		الأجير والمشغل وهنا لا يمكن الحديث عن التوازن الذي يتحدث عنه البعض والأجراء يحتاجون إلى التشجيع بدل التغريم وهناك فرق كبير بين من يريد كسب قوت يومه وبين من يريد الربح ولو على حساب حقوق الإجراء

المجموعة النيابية للعدالة والتنمية التعديل رقم : 49 رقم النظام : 2498	الباب الخامس : العقـــوبات المادة 39	نوع التعديل : نسخ عنوان التعديل : المادة 39 الفقرة 1

النص كما جاء في المشروع	نص التعديل	التعليل
يعاقب بغرامة من 2.000 إلى 5.000 درهم كل من خالف أحكام المادة 12 من هذا القانون التنظيمي دون الإخلال بالعقوبات الجنائية الأشد.	~~يعاقب بغرامة من 2.000 إلى 5.000 درهم كل من خالف أحكام المادة 12 من هذا القانون التنظيمي دون الإخلال بالعقوبات الجنائية الأشد.~~	

المجموعة النيابية للعدالة والتنمية التعديل رقم : 50 رقم النظام : 2500	الباب الخامس : العقـــوبات المادة 40	نوع التعديل : نسخ عنوان التعديل : المادة 40 الفقرة 1

النص كما جاء في المشروع	نص التعديل	التعليل
يعاقب بغرامة من 5.000 إلى 10.000 درهم كل من عرقل حرية العمل خلافا لما هو منصوص عليه في المادتين 13 و 27 من هذا القانون التنظيمي، دون الإخلال بالعقوبات الجنائية الأشد. ويمكن لقاضي المستعجلات بالمحكمة المختصة، في الحالات المنصوص عليها في المادتين المذكورتين، بطلب من المشغل، أن يأمر باتخاذ جميع التدابير اللازمة للحيلولة دون عرقلة حرية العمل، بما في ذلك وقف الإضراب. دون الإخلال بتطبيق أحكام الفقرة الأولى من هذه المادة، يعاقب على كل مخالفة للأمر القضائي المذكور بالحبس من شهر إلى ثلاثة (3) أشهر وبغرامة من 10.000 إلى 20.000 درهم.	~~يعاقب بغرامة من 5.000 إلى 10.000 درهم كل من عرقل حرية العمل خلافا لما هو منصوص عليه في المادتين 13 و 27 من هذا القانون التنظيمي، دون الإخلال بالعقوبات الجنائية الأشد.~~ ~~ويمكن لقاضي المستعجلات بالمحكمة المختصة، في الحالات المنصوص عليها في المادتين المذكورتين، بطلب من المشغل، أن يأمر باتخاذ جميع التدابير اللازمة للحيلولة دون عرقلة حرية العمل، بما في ذلك وقف الإضراب.~~ ~~دون الإخلال بتطبيق أحكام الفقرة الأولى من هذه المادة، يعاقب على كل مخالفة للأمر القضائي المذكور بالحبس من شهر إلى ثلاثة (3) أشهر وبغرامة من 10.000 إلى 20.000 درهم.~~	تفادي التنصيص على العقوبات السالبة للحرية ، مع مراجعة قانون الشغل و إخراج قانون النقابات و ممارسة الحق في التظيم و الحرية النقابية و حق الإضراب .

المجموعة النيابية للعدالة والتنمية التعديل رقم : 51 رقم النظام : 2501	الباب الخامس : العقـــوبات المادة 41	نوع التعديل : تغيير أو تتميم عنوان التعديل : المادة 41 الفقرة 1

النص كما جاء في المشروع	نص التعديل	التعليل
يعاقب بغرامة من 20.000 إلى 50.000 درهم كل من دعا إلى ممارسة حق الإضراب دون التقيد بأحكام الفقرة الأولى من المادة 7 من هذا القانون التنظيمي دون الإخلال بالعقوبات الجنائية الأشد.	يعاقب بغرامة من 20.000 إلى 50.000 درهم كل هيئة دعت إلى ممارسة حق الإضراب دون التقيد بأحكام الفقرة الأولى من المادة 7 من هذا القانون التنظيمي دون الإخلال بالعقوبات الجنائية الأشد.	كل من دعى تفيد الفرد و الهيئة و بالتالي وجب توضيح أن المسؤولية تعود للهيئة و ليس للأجير ،

المجموعة النيابية للعدالة والتنمية التعديل رقم : 52 رقم النظام : 2502	الباب الخامس : العقـــوبات المادة 41	نوع التعديل : تغيير أو تتميم عنوان التعديل : المادة 41 الفقرة 1

النص كما جاء في المشروع	نص التعديل	التعليل
يعاقب بغرامة من 20.000 إلى 50.000 درهم كل من دعا إلى ممارسة حق الإضراب دون التقيد بأحكام الفقرة الأولى من المادة 7 من هذا القانون التنظيمي دون الإخلال بالعقوبات الجنائية الأشد.	يعاقب بغرامة من 20.000 إلى 50.000 درهم كل من دعا إلى ممارسة حق الإضراب دون التقيد بأحكام الفقرة الأولى من المادة 7 من هذا القانون التنظيمي ~~دون الإخلال بالعقوبات الجنائية الأشد.~~	حذف التنصيص على العقوبات الجنائية مادامت المادة 7 تتطرق لمسطرة إجراء *الإضراب ، اما الأفعال التي تستدعي العقوبات الجنائية فلها مقتضيات خاصة* .

المجموعة النيابية للعدالة والتنمية التعديل رقم : 53 رقم النظام : 2507	الباب الخامس : العقـــوبات المادة 42	نوع التعديل : تغيير أو تتميم عنوان التعديل : المادة 42 الفقرة 1

النص كما جاء في المشروع	نص التعديل	التعليل
يعاقب بغرامة من 10.000 إلى 30.000 درهم كل من اتخذ قرار الإضراب دون التقيد بأحكام المواد 15 و16 و18 و19 و23 و31 و32 من هذا القانون التنظيمي.	يعاقب بغرامة من ~~10.000 إلى 30.000 درهم~~ 2000 إلى 10000 درهم كل من اتخذ قرار الإضراب دون التقيد بأحكام المواد 15 و16 و18 و19 و23 و31 و32 من هذا القانون التنظيمي.	السعي نحو تخفيض العقوبة إلى الحد الأدنى

المجموعة النيابية للعدالة والتنمية
التعديل رقم : 54
رقم النظام : 2509

الباب الخامس : العقـــوبات
المادة 43

نوع التعديل : تغيير أو تتميم
عنوان التعديل : المادة 43
الفقرة 1

النص كما جاء في المشروع	نص التعديل	التعليل
يعاقب بغرامة من **20.000 إلى 50.000 2000 إلى 10000 درهم** كل من خالف أحكام المادتين 24 و25 (الفقرة الأولى) من هذا القانون التنظيمي.	يعاقب بغرامة من 20.000 إلى 50.000 درهم كل من خالف أحكام المادتين 24 و25 (الفقرة الأولى) من هذا القانون التنظيمي.	**السعي نحو تخفيض العقوبة إلى الحد الأدنى**

المجموعة النيابية للعدالة والتنمية التعديل رقم : 55 رقم النظام : 2511	الباب الخامس : العقـــوبات المادة 44	نوع التعديل : تغيير أو تتميم عنوان التعديل : المادة 44 الفقرة 1

النص كما جاء في المشروع	نص التعديل	التعليل
يعاقب بغرامة من 5.000 إلى 10.000 درهم كل أجير : - رفض القيام بالخدمات الأساسية التي كلف بتقديمها، خلافا لأحكام البند 2 من الفقرة الأولى من المادة 20 من هذا القانون التنظيمي ؛ - رفض توفير الحد الأدنى من الخدمة التي كلف بها خلافا لأحكام المادة 34 من هذا القانون التنظيمي.	يعاقب بغرامة من ~~5.000 إلى 10.000 درهم~~ 1000 إلى 5000 درهمكل أجير : - رفض القيام بالخدمات الأساسية التي كلف بتقديمها، خلافا لأحكام البند 2 من الفقرة الأولى من المادة 20 من هذا القانون التنظيمي ؛ - رفض توفير الحد الأدنى من الخدمة التي كلف بها خلافا لأحكام المادة 34 من هذا القانون التنظيمي.	تخفيض العقوبة ضد الأجراء ضروري

المجموعة النيابية للعدالة والتنمية التعديل رقم : 56 رقم النظام : 2512	الباب الخامس : العقـــوبات المادة 44	نوع التعديل : تغيير أو تتميم عنوان التعديل : المادة 44 الفقرة 2

النص كما جاء في المشروع	نص التعديل	التعليل
يعاقب بغرامة من 5.000 إلى 10.000 درهم كل أجير : - رفض القيام بالخدمات الأساسية التي كلف بتقديمها، خلافا لأحكام البند 2 من الفقرة الأولى من المادة 20 من هذا القانون التنظيمي ؛ - رفض توفير الحد الأدنى من الخدمة التي كلف بها خلافا لأحكام المادة 34 من هذا القانون التنظيمي.	يعاقب بغرامة من 5.000 إلى 10.000 درهم كل أجير : ~~- رفض القيام بالخدمات الأساسية التي كلف بتقديمها، خلافا لأحكام البند 2 من الفقرة الأولى من المادة 20 من هذا القانون التنظيمي ؛~~ - رفض توفير الحد الأدنى من الخدمة التي كلف بها خلافا لأحكام المادة 34 من هذا القانون التنظيمي.	**تخفيض العقوبة ضد الأجراء ضروري**

نوع التعديل : تغيير أو تتميم عنوان التعديل : المادة 47 الفقرة 2	الباب السادس : أحكام مختلفة وختامية المادة 47	المجموعة النيابية للعدالة والتنمية التعديل رقم : 57 رقم النظام : 2513

التعليل	نص التعديل	النص كما جاء في المشروع
حذف مقتضى السخرة ، نظرا لوجود ضمانات قانونية بخصوص المرافق الحيوية و الحد الأدنى من الخدمة المادة 34 أعلاه	تؤهل السلطات العمومية المعنية، خلال مدة سريان الإضراب، لاتخاذ جميع التدابير اللازمة لحفظ النظام العام وحماية الأشخاص والأموال والممتلكات، بما في ذلك العمل على فك الاعتصامات والحيلولة دون احتلال المباني وأماكن العمل والمرافق الملحقة بها، ومنع كل تجاوز يروم إغلاق مقرات العمل ومداخلها في وجه العاملين والمرتفقين. ~~كما يمكنها، عند الاقتضاء، وخلافا للأحكام التشريعية الجاري بها العمل، اللجوء إلى مسطرة التسخير من أجل تأمين استمرارية المرافق الحيوية في تقديم خدماتها وتأمين تزويد السوق بالمواد الأساسية.~~	تؤهل السلطات العمومية المعنية، خلال مدة سريان الإضراب، لاتخاذ جميع التدابير اللازمة لحفظ النظام العام وحماية الأشخاص والأموال والممتلكات، بما في ذلك العمل على فك الاعتصامات والحيلولة دون احتلال المباني وأماكن العمل والمرافق الملحقة بها، ومنع كل تجاوز يروم إغلاق مقرات العمل ومداخلها في وجه العاملين والمرتفقين. كما يمكنها، عند الاقتضاء، وخلافا للأحكام التشريعية الجاري بها العمل، اللجوء إلى مسطرة التسخير من أجل تأمين استمرارية المرافق الحيوية في تقديم خدماتها وتأمين تزويد السوق بالمواد الأساسية.

مشروع قانون تنظيمي رقم 97.15 بتحديد شروط وكيفيات ممارسة حق الإضراب - 2024

التعديلات المقترحة

السيدة النائبة فاطمة التامني التعديل رقم : 1 رقم النظام : 2185	الباب الأول :أحكام عامة المادة الأولى	نوع التعديل : تغيير أو تتميم عنوان التعديل : المادة الأولى الفقرة 1

النص كما جاء في المشروع	نص التعديل	التعليل
تطبيقا لأحكام الفقرة الأخيرة من الفصل 29 من الدستور، يحدد هذا القانون التنظيمي شروط وكيفيات ممارسة حق الإضراب.	..... تقديم يتضمن المرجعية الدولية والحقوقية والدستور والمواثيق الدولية واحترام روح الاتفاقية الدولية 87	

نوع التعديل : تغيير أو تتميم عنوان التعديل : المادة 2 الفقرة 1	الباب الأول :أحكام عامة المادة 2	السيدة النائبة فاطمة التامني التعديل رقم : 2 رقم النظام : 2188

التعليل	نص التعديل	النص كما جاء في المشروع
لأن النص الحالي يقيد الإضراب بما لا ينسجم مع مبادئ منظمة العمل الدولية التي تعترف بشرعية الإضراب التضامني	الإضراب ...... المضربين بما في ذلك كل اجراء القطاع الخاص سواء الخاضعين لمدونة الشغل أو لبعض الأنظمة الخاصة وجميع أجراء قطاع الوظيفة العمومية والمهن الحرة كالأطباء والمحامين وعاملات البيوت وعمال الصناعة التقليدية والتجار الصغار والمهنيين والعمال المتعاقد معهم من الباطن والعاملين لحسابهم الخاص.	الإضراب هو كل توقف جماعي عن العمل يتم بصفة مدبرة ولمدة محددة، من أجل الدفاع عن حق من الحقوق أو مصلحة من المصالح الاجتماعية أو الاقتصادية المباشرة للأجراء المضربين.

السيدة النائبة فاطمة التامني التعديل رقم : 3 رقم النظام : 2192	الباب الأول :أحكام عامة المادة 3	نوع التعديل : تغيير أو تتميم عنوان التعديل : المادة 3 الفقرة 2

النص كما جاء في المشروع	نص التعديل	التعليل
يراد في مدلول هذا القانون التنظيمي بالمصطلحات التالية، ما يلي : أ) - الأجير : كل شخص التزم ببذل نشاطه المهني، ويعمل تحت إمرة مشغل، يكون تابعا له، وذلك مقابل أجر، أيا كان نوعه أو طريقة أدائه، سواء كان يعمل في القطاع الخاص أو في القطاع العام ؛ ب) - المشغل : يعتبر مشغلا في القطاع الخاص كل شخص ذاتي أو اعتباري خاضع للقانون الخاص، يستأجر خدمات أجير للقيام بأعمال، في مقاولة أو مؤسسة. ويعتبر مشغلا في القطاع العام كل شخص اعتباري من أشخاص القانون العام يسهر على تدبير مرفق عمومي، ويمارس بهذه الصفة صلاحيات السلطة العمومية ؛ ج) - الجهة الداعية إلى الإضراب هي : - النقابة الأكثر تمثيلا، طبقا للتشريع الجاري به العمل، أو ذات تمثيلية على الصعيد الوطني سواء تعلق الأمر بإضراب على	يراد ..... : أ) ...... ب) ...... ويعتبر .... ج) .... د) .... ه) .... ضرورة الاقرار بمشروعية كافة أشكال الاضراب بما فيها التضامني القطاعي الاقليمي المفاجئ ما دامت تحترم المساطر المعمول بها ولها طبيعة سلمية. (مثل الاضرابات المفاجئة والتوقف عن العمل والتباطؤ في العمل والعمل على إقامة الاضرابات والاعتصامات في أماكن	

النص كما جاء في المشروع	نص التعديل	التعليل
الصعيد الوطني في القطاع العام أو القطاع الخاص ؛ - النقابة الأكثر تمثيلا، طبقا للتشريع الجاري به العمل، على صعيد المقاولة أو المؤسسة أو المرفق العمومي المعني، وفي حالة عدم وجودها، النقابة التي حصلت على أكبر نسبة من مجموع عدد مندوبي الأجراء المنتخبين على صعيد المقاولة أو المؤسسة، أو أغلبية المأجورين في حالة عدم وجود تمثيلية عن النقابة في المقاولة أو المؤسسة المعنية أو المرفق العمومي المعني إذا تعلق الأمر بإضراب على صعيد المقاولة أو المؤسسة أو المرفق العمومي ؛ د) - المرافق الحيوية : هي المرافق التي تقدم خدمات أساسية والتي من شأن توقف العمل بها كليا أو جزئيا أن يعرض حياة الأشخاص وصحتهم وسلامتهم للخطر ؛ ه) - الحد الأدنى من الخدمة : قدر كاف من الخدمات الأساسية يجب تأمينه لضمان استمرارية تقديمها للمرتفقين في حالة ممارسة حق الإضراب.	العمل)	

السيدة النائبة فاطمة التامني التعديل رقم : 4 رقم النظام : 2193	الباب الأول :أحكام عامة المادة 4	نوع التعديل : تغيير أو تتميم عنوان التعديل : المادة 4 الفقرة 1

النص كما جاء في المشروع	نص التعديل	التعليل
يمكن أن يمارس حق الإضراب وفق أحكام هذا القانون التنظيمي كل من : - الأشخاص الخاضعين لأحكام القانون رقم 65.99 المتعلق بمدونة الشغل ؛ - الموظفين والأعوان والمستخدمين لدى إدارات الدولة والمؤسسات والمقاولات العمومية والجماعات الترابية ولدى كل شخص اعتباري آخر من أشخاص القانون العام.	يمكن .... : - .... - ..... - العمال المنزليين والقطاع التقليدي والمهنيين والعمال المستقلين	لأن الدستور لم يحدد الحق في الاضراب للاجراء فقط كما أن القانون الحالي يستثني هذه الفئات مما يحرمها من حقوقها النقابية.

السيدة النائبة فاطمة التامني
التعديل رقم : 5
رقم النظام : 2194

الباب الأول :أحكام عامة
المادة 5

نوع التعديل : نسخ
عنوان التعديل : المادة 5
الفقرة 1

النص كما جاء في المشروع	نص التعديل	التعليل
كل دعوة إلى الإضراب خلافا لأحكام هذا القانون التنظيمي تعتبر باطلة. ويعتبر كل إضراب لأهداف سياسية ممنوعا.	حذف الصيغة التالية ~~كل دعوة إلى الإضراب خلافا لأحكام هذا القانون التنظيمي تعتبر باطلة.~~ ~~ويعتبر كل إضراب لأهداف سياسية ممنوعا.~~	لضمان وضوح النصوص وتجنب التكرار غير الضروري

نوع التعديل : نسخ عنوان التعديل : المادة 6 الفقرة 1	الباب الأول :أحكام عامة المادة 6	السيدة النائبة فاطمة التامني التعديل رقم : 6 رقم النظام : 2195

التعليل	نص التعديل	النص كما جاء في المشروع
لتجنب التكرار وضمان الوضوح القانوني	حذف الصيغة التالية ~~يجب على كل أجير أراد المشاركة في ممارسة حق الإضراب التقيد بأحكام هذا القانون التنظيمي وكذا بأحكام النصوص التشريعية والتنظيمية الجاري بها العمل.~~	يجب على كل أجير أراد المشاركة في ممارسة حق الإضراب التقيد بأحكام هذا القانون التنظيمي وكذا بأحكام النصوص التشريعية والتنظيمية الجاري بها العمل.

السيدة النائبة فاطمة التامني التعديل رقم : 7 رقم النظام : 2196	الباب الثاني : شروط وكيفيات ممارسة حق الإضراب في القطاع الخاص المادة 7	نوع التعديل : تغيير أو تتميم عنوان التعديل : المادة 7 الفقرة 1

النص كما جاء في المشروع	نص التعديل	التعليل
لا يمكن اللجوء إلى ممارسة حق الإضراب إلا بعد انصرام أجل ثلاثين (30) يوما من تاريخ توصل المشغل بالملف المطلبي من الجهة التي يمكن لها الدعوة إلى الإضراب. قبل اللجوء إلى ممارسة حق الإضراب، يتوجب القيام، خلال الأجل المذكور، في الفقرة السابقة، بإجراء مفاوضات بشأن الملف المطلبي للأجراء قصد البحث عن حلول متوافق عليها. ولهذه الغاية، يمكن للأطراف الاتفاق على تعيين وسيط. وفي حالة تعذر إجراء المفاوضات أو فشلها لأي سبب من الأسباب، يتعين القيام ببذل جميع المساعي اللازمة لإجراء محاولة التصالح بين الطرفين طبقا للتشريع الجاري به العمل، وطبقا لمقتضيات اتفاقيات الشغل الجماعية عند وجودها. وإذا لم تؤد محاولة التصالح إلى أي نتيجة، وقررت الجهة المشار إليها في الفقرة الأولى أعلاه الدعوة إلى الإضراب، وجبت ممارسته طبقا للشروط والكيفيات المنصوص عليها في هذا القانون التنظيمي.	لا يمكن اللجوء إلى ممارسة حق الإضراب إلا بعد انصرام أجل ثلاثين (30) يوما من تاريخ توصل المشغل بالملف المطلبي من الجهة التي يمكن لها الدعوة إلى الإضراب. قبل اللجوء إلى ممارسة حق الإضراب، يتوجب القيام، خلال الأجل المذكور، في الفقرة السابقة، بإجراء مفاوضات بشأن الملف المطلبي للأجراء قصد البحث عن حلول متوافق عليها. ولهذه الغاية، يمكن للأطراف الاتفاق على تعيين وسيط. وفي حالة تعذر إجراء المفاوضات أو فشلها لأي سبب من الأسباب، يتعين القيام ببذل جميع المساعي اللازمة لإجراء محاولة التصالح بين الطرفين طبقا للتشريع الجاري به العمل، وطبقا لمقتضيات اتفاقيات الشغل الجماعية عند وجودها. وإذا لم تؤد محاولة التصالح إلى أي نتيجة، وقررت الجهة المشار إليها في الفقرة الأولى أعلاه الدعوة إلى الإضراب، وجبت ممارسته طبقا للشروط والكيفيات المنصوص عليها في هذا القانون التنظيمي. حذف الشروط التعجيزية للتبليغ المسبق عن الاضراب	لأن الشروط المطولة تعيق ممارسة الحق وتجعل الاضراب غير عملي

نوع التعديل : نسخ عنوان التعديل : المادة 8 الفقرة 1	الباب الثاني : شروط وكيفيات ممارسة حق الإضراب في القطاع الخاص المادة 8	السيدة النائبة فاطمة التامني التعديل رقم : 8 رقم النظام : 2197

التعليل	نص التعديل	النص كما جاء في المشروع
الإضراب حق دستوري لا يجوز تعليقه باتفاق، لضمان حرية ممارسة الحق النقابي	حذف الصيغة التالية ~~غير أنه يجوز التنصيص في اتفاقيات الشغل الجماعية على تعليق ممارسة حق الإضراب خلال مدة محددة، شريطة أن تتضمن الإجراءات الواجب اتخاذها لتسوية كل نزاع جماعي يحدث خلال مدة تعليق الإضراب.~~	يعتبر باطلا بقوة القانون كل شرط تعاقدي أو التزام يقضي بتنازل الأجير عن ممارسة حق الإضراب. غير أنه يجوز التنصيص في اتفاقيات الشغل الجماعية على تعليق ممارسة حق الإضراب خلال مدة محددة، شريطة أن تتضمن الإجراءات الواجب اتخاذها لتسوية كل نزاع جماعي يحدث خلال مدة تعليق الإضراب.

السيدة النائبة فاطمة التامني التعديل رقم : 9 رقم النظام : 2198	الباب الثاني : شروط وكيفيات ممارسة حق الإضراب في القطاع الخاص المادة 9	نوع التعديل : تغيير أو تتميم عنوان التعديل : المادة 9 الفقرة 1

النص كما جاء في المشروع	نص التعديل	التعليل
يمنع على المشغلين ومنظماتهم المهنية وعلى المنظمات النقابية للأجراء عرقلة ممارسة حق الإضراب بواسطة الاعتداء أو الانتقام أو الإغراء أو بواسطة أي وسيلة من الوسائل التي يمكن أن تحول دون ممارسة الأجراء حقهم في الإضراب.	يمنع على المشغلين ومنظماتهم المهنية وعلى المنظمات النقابية للأجراء عرقلة ممارسة حق الإضراب بواسطة الاعتداء أو الانتقام أو الإغراء أو بواسطة أي وسيلة من الوسائل التي يمكن أن تحول دون ممارسة الأجراء حقهم في الإضراب، مع حماية الوسائل السلمية لدعوة العمال للاضراب أو المشاركة فيه	لتجنب انتهاك حرية التعبير وحق التنظيم النقابي

نوع التعديل : تغيير أو تتميم عنوان التعديل : المادة 10 الفقرة 2	الباب الثاني : شروط وكيفيات ممارسة حق الإضراب في القطاع الخاص المادة 10	السيدة النائبة فاطمة التامني التعديل رقم : 10 رقم النظام : 2199

النص كما جاء في المشروع	نص التعديل	التعليل
يمنع على المشغل، خلال مدة سريان الإضراب، أن يحل محل الأجراء المضربين أجراء آخرين، لا تربطهم به أي علاقة شغل قبل تاريخ تبليغه قرار الإضراب. غير أنه، يجوز للمشغل، في حالة رفض الأجراء المكلفين بتوفير حد أدنى من الخدمة أداء المهام المسندة إليهم في المرافق الحيوية طبقا لأحكام المادة 34 من هذا القانون التنظيمي، إحلال أجراء آخرين محل الأجراء المكلفين بتوفير حد أدنى من الخدمة، وذلك خلال مدة سريان الإضراب. كما أنه، في حالة تأثير ممارسة حق الإضراب على تزويد السوق بالمواد والخدمات الأساسية اللازمة لحماية حياة المواطنين وصحتهم وسلامتهم، يتعين على المشغل أو من ينوب عنه الاستعانة فورا بأجراء آخرين لتأمين استمرار المقاولة في تقديم خدماتها خلال مدة سريان الإضراب. وفي حالة تعذر ذلك، أمكن للسلطات المحلية المختصة اتخاذ التدابير اللازمة لضمان استمرار المقاولة في تقديم خدماتها على مسؤولية المشغل.	يمنع على المشغل، خلال مدة سريان الإضراب، أن يحل محل الأجراء المضربين أجراء آخرين، لا تربطهم به أي علاقة شغل قبل تاريخ تبليغه قرار الإضراب. غير أنه، يجوز للمشغل، في حالة رفض الأجراء المكلفين بتوفير حد أدنى من الخدمة أداء المهام المسندة إليهم في المرافق الحيوية طبقا لأحكام المادة 34 من هذا القانون التنظيمي، إحلال أجراء آخرين محل الأجراء المكلفين بتوفير حد أدنى من الخدمة، وذلك خلال مدة سريان الإضراب. كما أنه، في حالة تأثير ممارسة حق الإضراب على تزويد السوق بالمواد والخدمات الأساسية اللازمة لحماية حياة المواطنين وصحتهم وسلامتهم، يتعين على المشغل أو من ينوب عنه الاستعانة فورا بأجراء آخرين لتأمين استمرار المقاولة في تقديم خدماتها خلال مدة سريان الإضراب. وفي حالة تعذر ذلك، أمكن للسلطات المحلية المختصة اتخاذ التدابير اللازمة لضمان استمرار المقاولة في تقديم خدماتها على مسؤولية المشغل. ضرورة تحديد المرافق الحيوية والخدمات بتشاور مع النقابة	ما هي طبيع المرافق الحيوية وخدماتها كما أنه من غير الواضح ما الذي يحدد ما إذا كان السوق قد تاثر والتي تمنح لصاحب العمل إمكانية التأويل وبالتالي انتهاك حق الاضراب كما أقرت منظمة العمل بإمكانية فرض حد أدنى من الخدمة لضمان أمن المرافق والحفاظ على المعدات. يجب توضيح تعريف الخدمات الحيوية وتقييدها لتجنب التفسيرات الفضفاضة

التعليل	نص التعديل	النص كما جاء في المشروع
	الداعية للاضراب	

السيدة النائبة فاطمة التامني التعديل رقم : 11 رقم النظام : 2200	الباب الثاني : شروط وكيفيات ممارسة حق الإضراب في القطاع الخاص المادة 11	نوع التعديل : تغيير أو تتميم عنوان التعديل : المادة 11 الفقرة 1

النص كما جاء في المشروع	نص التعديل	التعليل
يمنع على المشغل اتخاذ أي إجراء تمييزي في حق الأجراء بسبب ممارستهم حق الإضراب، من شأنه خرق مبادئ المساواة وتكافؤ الفرص والمساس بالضمانات الممنوحة لهم والمتعلقة على الخصوص بحقوقهم ووضعياتهم ومسارهم المهني.	يمنع على المشغل اتخاذ أي إجراء تمييزي أو انتقام ضد العمال أو في حق الأجراء بسبب ممارستهم حق الإضراب، من شأنه خرق مبادئ المساواة وتكافؤ الفرص والمساس بالضمانات الممنوحة لهم والمتعلقة على الخصوص بحقوقهم ووضعياتهم ومسارهم المهني.	لتعزيز الحماية القانونية وضمان حق العمال في الإضراب دون خوف من الانتقام

السيدة النائبة فاطمة التامني التعديل رقم : 12 رقم النظام : 2201	الباب الثاني : شروط وكيفيات ممارسة حق الإضراب في القطاع الخاص المادة 12	نوع التعديل : تغيير أو تتميم عنوان التعديل : المادة 12 الفقرة 1

النص كما جاء في المشروع	نص التعديل	التعليل
يمنع كل توقف مدبر عن العمل يتم بالتناوب وبكيفية متتالية بين فئات مهنية معينة أو مختلفة، تعمل في المقاولة أو المؤسسة نفسها أو في إحدى المؤسسات التابعة لها، سواء تعلق هذا التوقف بنشاط واحد من أنشطة المقاولة أو المؤسسة أو بعدة أنشطة.	يمنع كل توقف مدبر عن العمل يتم بالتناوب وبكيفية متتالية بين فئات مهنية معينة أو مختلفة، تعمل في المقاولة أو المؤسسة نفسها أو في إحدى المؤسسات التابعة لها، سواء تعلق هذا التوقف بنشاط واحد من أنشطة المقاولة أو المؤسسة أو بعدة أنشطة. السماح بأنواع مختلفة من الإضرابات (التناوبي، السياسي، التضامني، المفاجئ، الرمزي).	لضمان مرونة ممارسة الإضراب بما يتناسب مع ظروف العمال وحماية مصالحهم

السيدة النائبة فاطمة التامني التعديل رقم : 13 رقم النظام : 2202	الباب الثاني : شروط وكيفيات ممارسة حق الإضراب في القطاع الخاص المادة 13	نوع التعديل : تغيير أو تتميم عنوان التعديل : المادة 13 الفقرة 2

النص كما جاء في المشروع	نص التعديل	التعليل
يمنع عرقلة حرية العمل خلال مدة سريان الإضراب. يراد في مدلول هذا القانون التنظيمي بعرقلة حرية العمل خلال مدة سريان الإضراب، كل فعل يؤدي أو قد يؤدي إلى منع الأجير غير المضرب أو المشغل من ولوج أماكن العمل أو من القيام بمزاولة نشاطه المهني، بواسطة الإيذاء أو العنف أو التهديد أو احتلال أماكن العمل أو مداخلها أو الطرق المؤدية إليها.	يمنع عرقلة حرية العمل خلال مدة سريان الإضراب. يراد في مدلول هذا القانون التنظيمي بعرقلة حرية العمل خلال مدة سريان الإضراب، كل فعل يؤدي أو قد يؤدي إلى منع الأجير غير المضرب أو المشغل من ولوج أماكن العمل أو من القيام بمزاولة نشاطه المهني، بواسطة الإيذاء أو العنف أو التهديد ~~أو احتلال أماكن العمل أو مداخلها أو الطرق المؤدية إليها.~~ حذف العبارة الواردة في المادة مع تعديل الصياغة التي تجرم 'احتلال أماكن العمل'	لضمان عدم تجريم العمال بشكل مفرط وتجنب التفسيرات الفضفاضة.

نوع التعديل : تغيير أو تتميم عنوان التعديل : المادة 14 الفقرة 1	الباب الثاني : شروط وكيفيات ممارسة حق الإضراب في القطاع الخاص المادة 14	السيدة النائبة فاطمة التامني التعديل رقم : 14 رقم النظام : 2203

النص كما جاء في المشروع	نص التعديل	التعليل
يعتبر الأجراء المشاركون في الإضراب في حالة توقف مؤقت عن العمل خلال مدة إضرابهم، وفي هذه الحالة لا يمكنهم الاستفادة من الأجر عن المدة المذكورة.	يعتبر الأجراء المشاركون في الإضراب في حالة توقف مؤقت عن العمل خلال مدة إضرابهم، وفي هذه الحالة لا يمكنهم الاستفادة من الأجر عن المدة المذكورة. يلتزم المشغل بدفع أجور العمال المضربين أثناء الإضراب في حالات التفاوض	لحماية الأجراء من التنصل المالي وضمان استمرارية حقوقهم أثناء الإضراب

السيدة النائبة فاطمة التامني
التعديل رقم : 15
رقم النظام : 2204

الباب الثاني : شروط وكيفيات ممارسة حق الإضراب في القطاع الخاص
المادة 16

نوع التعديل : تغيير أو تتميم
عنوان التعديل : المادة 16
الفقرة 1

النص كما جاء في المشروع	نص التعديل	التعليل
يمكن أن يتخذ قرار الإضراب على صعيد كل مقاولة أو مؤسسة من قبل الجمع العام للأجراء، الذي يجب أن تدعو إليه الجهة الداعية إلى الإضراب خلال خمسة عشر (15) يوما على الأقل من التاريخ المزمع عقد الجمع العام فيه. يجب تبليغ المشغل بكيفية رسمية من قبل الجهة المذكورة بتاريخ ومكان انعقاد الجمع العام، وذلك سبعة (7) أيام على الأقل قبل تاريخ انعقاده. يجتمع الجمع العام بصورة قانونية بحضور ما لا يقل عن ثلاثة أرباع (4/3) أجراء المقاولة أو المؤسسة، ويتخذ قرار الإضراب بواسطة الاقتراع السري بالأغلبية المطلقة للأجراء الحاضرين. تقوم الجهة الداعية للإضراب بإعداد محضر اجتماع الجمع العام المذكور الذي يجب أن يتضمن عدد أجراء المقاولة أو المؤسسة المعنية، وعدد الحاضرين منهم في الجمع العام، والنسبة التي يمثلونها من مجموع الأجراء، وأسماءهم وأرقام بطائقهم الوطنية للتعريف وتوقيعاتهم ونسبة الأغلبية التي اتخذ بموجبها قرار الإضراب.	يمكن أن يتخذ قرار الإضراب على صعيد كل مقاولة أو مؤسسة من قبل الجمع العام للأجراء، الذي يجب أن تدعو إليه الجهة الداعية إلى الإضراب خلال خمسة ر (05) أيام على الأقل من التاريخ المزمع عقد الجمع العام فيه. يجب تبليغ المشغل بكيفية رسمية من قبل الجهة المذكورة بتاريخ ومكان انعقاد الجمع العام، وذلك سبعة (7) أيام على الأقل قبل تاريخ انعقاده. يجتمع الجمع العام بصورة قانونية بحضور ما لا يقل عن ثلاثة أرباع (4/3) أجراء المقاولة أو المؤسسة، ويتخذ قرار الإضراب بواسطة الاقتراع السري بالأغلبية المطلقة للأجراء الحاضرين. تقوم الجهة الداعية للإضراب بإعداد محضر اجتماع الجمع العام المذكور الذي يجب أن يتضمن عدد أجراء المقاولة أو المؤسسة المعنية، وعدد الحاضرين منهم في الجمع العام، والنسبة التي يمثلونها من مجموع الأجراء، وأسماءهم وأرقام بطائقهم الوطنية للتعريف وتوقيعاتهم ونسبة الأغلبية التي اتخذ بموجبها قرار الإضراب.	لتجنب تعقيد الإجراءات وضمان سرعة الاستجابة لمطالب العمال

السيدة النائبة فاطمة التامني التعديل رقم : 16 رقم النظام : 2205	الباب الثاني : شروط وكيفيات ممارسة حق الإضراب في القطاع الخاص المادة 16	نوع التعديل : تغيير أو تتميم عنوان التعديل : المادة 16 الفقرة 2

النص كما جاء في المشروع	نص التعديل	التعليل
يمكن أن يتخذ قرار الإضراب على صعيد كل مقاولة أو مؤسسة من قبل الجمع العام للأجراء، الذي يجب أن تدعو إليه الجهة الداعية إلى الإضراب خلال خمسة عشر (15) يوما على الأقل من التاريخ المزمع عقد الجمع العام فيه. يجب تبليغ المشغل بكيفية رسمية من قبل الجهة المذكورة بتاريخ ومكان انعقاد الجمع العام، وذلك سبعة (7) أيام على الأقل قبل تاريخ انعقاده. يجتمع الجمع العام بصورة قانونية بحضور ما لا يقل عن ثلاثة أرباع (4/3) أجراء المقاولة أو المؤسسة، ويتخذ قرار الإضراب بواسطة الاقتراع السري بالأغلبية المطلقة للأجراء الحاضرين. تقوم الجهة الداعية للإضراب بإعداد محضر اجتماع الجمع العام المذكور الذي يجب أن يتضمن عدد أجراء المقاولة أو المؤسسة المعنية، وعدد الحاضرين منهم في الجمع العام، والنسبة التي يمثلونها من مجموع الأجراء، وأسماءهم وأرقام بطائقهم الوطنية للتعريف وتوقيعاتهم ونسبة الأغلبية التي اتخذ بموجبها قرار الإضراب.	يمكن أن يتخذ قرار الإضراب على صعيد كل مقاولة أو مؤسسة من قبل الجمع العام للأجراء، الذي يجب أن تدعو إليه الجهة الداعية إلى الإضراب خلال خمسة عشر (15) يوما على الأقل من التاريخ المزمع عقد الجمع العام فيه. ~~يجب تبليغ المشغل بكيفية رسمية من قبل الجهة المذكورة بتاريخ ومكان انعقاد الجمع العام، وذلك سبعة (7) أيام على الأقل قبل تاريخ انعقاده.~~ يجتمع الجمع العام بصورة قانونية بحضور ما لا يقل عن ثلاثة أرباع (4/3) أجراء المقاولة أو المؤسسة، ويتخذ قرار الإضراب بواسطة الاقتراع السري بالأغلبية المطلقة للأجراء الحاضرين. تقوم الجهة الداعية للإضراب بإعداد محضر اجتماع الجمع العام المذكور الذي يجب أن يتضمن عدد أجراء المقاولة أو المؤسسة المعنية، وعدد الحاضرين منهم في الجمع العام، والنسبة التي يمثلونها من مجموع الأجراء، وأسماءهم وأرقام بطائقهم الوطنية للتعريف وتوقيعاتهم ونسبة الأغلبية التي اتخذ بموجبها قرار الإضراب.	لضمان استقلالية النقابات وتجنب التدخل في شؤونها الداخلية

السيدة النائبة فاطمة التامني
التعديل رقم : 17
رقم النظام : 2206

الباب الثاني : شروط وكيفيات ممارسة حق الإضراب في القطاع الخاص
المادة 17

نوع التعديل : نسخ
عنوان التعديل : المادة 17
الفقرة 1

النص كما جاء في المشروع	نص التعديل	التعليل
يجب أن يتضمن قرار الإضراب على الصعيد الوطني البيانات التالية : 1 - اسم النقابة الأكثر تمثيلا أو ذات تمثيلية على الصعيد الوطني التي اتخذت قرار الإضراب ؛ 2 - الأسباب الداعية إلى اتخاذ قرار الإضراب ؛ 3 - أمكنة تنفيذ الإضراب ؛ 4 - تاريخ وساعة الشروع في تنفيذ الإضراب ؛ 5 - المدة أو المدد المزمع خوض الإضراب خلالها. وإذا تعلق الأمر بإضراب يهم مقاولة أو مؤسسة واحدة، أو عدة مقاولات أو مؤسسات متعددة، وجب أن يتضمن قرار الإضراب بالنسبة لكل مقاولة أو مؤسسة على حدة ، البيانات الواردة في البنود المشار إليها في الفقرة الأولى أعلاه ، ويرفق بنسخة من محضر اجتماع الجمع العام للأجراء الذي اتخذ قرار الإضراب.	يجب أن يتضمن قرار الإضراب على الصعيد الوطني البيانات التالية : 1 - اسم النقابة الأكثر تمثيلا أو ذات تمثيلية على الصعيد الوطني التي اتخذت قرار الإضراب ؛ 2 - الأسباب الداعية إلى اتخاذ قرار الإضراب ؛ 3 - ~~أمكنة تنفيذ الإضراب ؛~~ ~~4 - تاريخ وساعة الشروع في تنفيذ الإضراب ؛~~ 5 - المدة أو المدد المزمع خوض الإضراب خلالها. وإذا تعلق الأمر بإضراب يهم مقاولة أو مؤسسة واحدة، أو عدة مقاولات أو مؤسسات متعددة، وجب أن يتضمن قرار الإضراب بالنسبة لكل مقاولة أو مؤسسة على حدة ، البيانات الواردة في البنود المشار إليها في الفقرة الأولى أعلاه ، ويرفق بنسخة من محضر اجتماع الجمع العام للأجراء الذي اتخذ قرار الإضراب.	لتجنب إلغاء الإضراب بسبب الاختلافات البسيطة وضمان حرية تنظيم الإجراء

السيدة النائبة فاطمة التامني
التعديل رقم : 18
رقم النظام : 2207

الباب الثاني : شروط وكيفيات ممارسة حق الإضراب في القطاع الخاص
المادة 18

نوع التعديل : تغيير أو تتميم
عنوان التعديل : المادة 18
الفقرة 1

النص كما جاء في المشروع	نص التعديل	التعليل
مع مراعاة أحكام المادة 7 أعلاه، يتعين قبل الشروع الفعلي في تنفيذ الإضراب، قيام الجهة الداعية للإضراب بتبليغ المشغل بقرار الإضراب بأي وسيلة من وسائل التبليغ المنصوص عليها في التشريع الجاري به العمل، وذلك خمسة عشر (15) يوما على الأقل قبل التاريخ المقرر لخوضه. غير أن المدة المذكورة تخفض إلى خمسة (5) أيام، إذا كان سبب الإضراب راجعا إلى عدم أداء المشغل أجور العاملين لديه أو وجود خطر حال يهدد صحتهم وسلامتهم.	مع مراعاة أحكام المادة 7 أعلاه، يتعين قبل الشروع الفعلي في تنفيذ الإضراب، قيام الجهة الداعية للإضراب بتبليغ المشغل بقرار الإضراب بأي وسيلة من وسائل التبليغ المنصوص عليها في التشريع الجاري به العمل، وذلك خمسة عشر (15) يوما على الأقل قبل التاريخ المقرر لخوضه. تقليص فترة الإشعار المسبق لتكون خمسة أيام	لأن الفترة الحالية طويلة وغير عملية وتتعارض مع مبادئ الحرية النقابية

نوع التعديل : تغيير أو تتميم عنوان التعديل : المادة 18 الفقرة 2	الباب الثاني : شروط وكيفيات ممارسة حق الإضراب في القطاع الخاص المادة 18	السيدة النائبة فاطمة التامني التعديل رقم : 19 رقم النظام : 2330

النص كما جاء في المشروع	نص التعديل	التعليل
مع مراعاة أحكام المادة 7 أعلاه، يتعين قبل الشروع الفعلي في تنفيذ الإضراب، قيام الجهة الداعية للإضراب بتبليغ المشغل بقرار الإضراب بأي وسيلة من وسائل التبليغ المنصوص عليها في التشريع الجاري به العمل، وذلك خمسة عشر (15) يوما على الأقل قبل التاريخ المقرر لخوضه. غير أن المدة المذكورة تخفض إلى خمسة (5) أيام، إذا كان سبب الإضراب راجعا إلى عدم أداء المشغل أجور العاملين لديه أو وجود خطر حال يهدد صحتهم وسلامتهم.	.... غير أن المدة المذكورة تخفض إلى ثلاثة (3) أيام، إذا كان سبب الإضراب راجعا إلى عدم أداء المشغل أجور العاملين لديه أو وجود خطر حال يهدد صحتهم وسلامتهم.	لأن الفترة طويلة و غير عملية

السيدة النائبة فاطمة التامني
التعديل رقم : 20
رقم النظام : 2208

الباب الثاني : شروط وكيفيات ممارسة حق الإضراب في القطاع الخاص
المادة 19

نوع التعديل : نسخ
عنوان التعديل : المادة 19
الفقرة 1

النص كما جاء في المشروع	نص التعديل	التعليل
يجب على الجهة الداعية إلى الإضراب أن تحيط علما الجهات المعنية التالية بقرار الإضراب سبعة (7) أيام على الأقل قبل الشروع الفعلي في تنفيذه :	يجب على الجهة الداعية إلى الإضراب أن تحيط علما الجهات المعنية التالية بقرار الإضراب سبعة (7) أيام على الأقل قبل الشروع الفعلي في تنفيذه :	: لضمان عدم استثناء قطاعات إضافية بشكل يضعف الحق النقابي
أ) رئيس الحكومة والسلطات الحكومية المكلفة بالداخلية والتشغيل والمنظمات المهنية للمشغلين، إذا تعلق الأمر بالدعوة إلى ممارسة حق الإضراب على الصعيد الوطني.	أ) رئيس الحكومة والسلطات الحكومية المكلفة بالداخلية والتشغيل والمنظمات المهنية للمشغلين، إذا تعلق الأمر بالدعوة إلى ممارسة حق الإضراب على الصعيد الوطني.	
كما يجب أن تحيط الجهة الداعية إلى الإضراب السلطة الحكومية التابع لها قطاع الأنشطة المعني علما بقرار الإضراب، إذا تعلق الأمر بالدعوة إلى ممارسة حق الإضراب في جميع القطاعات أو بعضها أو في قطاع واحد أو في أنشطة معينة داخل نفس القطاع أو في قطاعات مختلفة ؛	كما يجب أن تحيط الجهة الداعية إلى الإضراب السلطة الحكومية التابع لها قطاع الأنشطة المعني علما بقرار الإضراب، إذا تعلق الأمر بالدعوة إلى ممارسة حق الإضراب في جميع القطاعات أو بعضها أو في قطاع واحد أو في أنشطة معينة داخل نفس القطاع أو في قطاعات مختلفة ؛	
ب) المشغل، ووالي الجهة أو عامل العمالة أو الإقليم، وممثل السلطة الحكومية المكلفة بالتشغيل على صعيد الجهة أو العمالة أو الإقليم حسب الحالة، إذا تعلق الأمر بممارسة حق الإضراب على صعيد كل مقاولة أو مؤسسة.	ب) ~~المشغل، ووالي الجهة أو عامل العمالة أو الإقليم، وممثل السلطة الحكومية المكلفة بالتشغيل على صعيد الجهة أو العمالة أو الإقليم حسب الحالة، إذا تعلق الأمر بممارسة حق الإضراب على صعيد كل مقاولة أو مؤسسة.~~	

السيدة الثانية فاطمة التامني التعديل رقم : 21 رقم النظام : 2209	الباب الثاني : شروط وكيفيات ممارسة حق الإضراب في القطاع الخاص المادة 20	نوع التعديل : تغيير أو تتميم عنوان التعديل : المادة 20 الفقرة 1

النص كما جاء في المشروع	نص التعديل	التعليل
تتولى الجهة الداعية إلى الإضراب، علاوة على المهام المسندة إليها بموجب أحكام هذا القانون التنظيمي، ممارسة المهام التالية قبل وأثناء سريان الإضراب : أ) - تأطير الأجراء المضربين وتدبير ممارسة الإضراب والإشراف على مختلف مراحلها ؛ ب) - السهر، باتفاق مع المشغل، على ضمان استمرار الخدمات الأساسية لتفادي إتلاف الممتلكات والتجهيزات والآلات في أماكن العمل، وعلى التدابير اللازمة، الواجب مراعاتها لحفظ الصحة والسلامة المهنية، بما في ذلك الحفاظ على سلامة الأجراء وحياتهم، وكذا على تعيين من سيكلف منهم بتقديم الخدمات المذكورة. وفي حالة عدم الاتفاق، يمكن للمشغل أن يطلب من قاضي المستعجلات تحديد هذه الخدمات .وتعيين الأجراء الذين سيكلفون بتقديمها. لا يمكن ممارسة الإضراب إلا بعد صدور أمر قاضي المستعجلات.	تتولى الجهة الداعية إلى الإضراب، علاوة على المهام المسندة إليها بموجب أحكام هذا القانون التنظيمي، ممارسة المهام التالية قبل وأثناء سريان الإضراب : أ) - تأطير الأجراء المضربين وتدبير ممارسة الإضراب والإشراف على مختلف مراحلها ؛ ب) - السهر، باتفاق مع المشغل، على ضمان استمرار الخدمات الأساسية لتفادي إتلاف الممتلكات والتجهيزات والآلات في أماكن العمل، وعلى التدابير اللازمة، الواجب مراعاتها لحفظ الصحة والسلامة المهنية، بما في ذلك الحفاظ على سلامة الأجراء وحياتهم، وكذا على تعيين من سيكلف منهم بتقديم الخدمات المذكورة. ج)- يجب عرض النزاعات على محكمة مستقلة وفي حالة عدم الاتفاق، يمكن للمشغل أن يطلب من قاضي المستعجلات تحديد هذه الخدمات وتعيين الأجراء الذين سيكلفون بتقديمها. لا يمكن ممارسة الإضراب إلا بعد صدور أمر قاضي	لضمان حيادية الفصل في النزاعات وضمان عدالة الإجراءات

التعليل	نص التعديل	النص كما جاء في المشروع
	المستعجلات.	

السيدة النائبة فاطمة التامني التعديل رقم : 22 رقم النظام : 2210	الباب الثالث : شروط وكيفيات ممارسة حق الإضراب في القطاع العام المادة 30	نوع التعديل : تغيير أو تتميم عنوان التعديل : المادة 30 الفقرة 1

النص كما جاء في المشروع	نص التعديل	التعليل
علاوة على الأحكام العامة المنصوص عليها في الباب الأول أعلاه، تطبق أحكام الباب الثاني من هذا القانون التنظيمي على ممارسة حق الإضراب من قبل الأجراء العاملين بالقطاع العام، باستثناء أحكام المواد 8 (الفقرة الثانية) و15 و16 و17 (الفقرة الثانية) و19 و24.	علاوة على الأحكام العامة المنصوص عليها في الباب الأول أعلاه، تطبق أحكام الباب الثاني من هذا القانون التنظيمي على ممارسة حق الإضراب من قبل الأجراء العاملين بالقطاع العام، باستثناء أحكام المواد 8 (الفقرة الثانية) و15 و16 و17 (الفقرة الثانية) و19 و24. ضمان شمول كافة القطاعات العامة بنفس الحقوق المتعلقة بممارسة الإضراب	لتحقيق العدالة والمساواة بين العاملين في القطاع العام

نوع التعديل : نسخ عنوان التعديل : المادة 33 الفقرة 1	الباب الثالث : شروط وكيفيات ممارسة حق الإضراب في القطاع العام المادة 33	السيدة النائبة فاطمة التامني التعديل رقم : 23 رقم النظام : 2331

التعليل	نص التعديل	النص كما جاء في المشروع
لضمان حماية حقوق العمال الذين لا يمكنهم ممارسة الإضراب بسبب طبيعة عملهم	لا يمكن للفئات التالية ممارسة حق الإضراب : - القضاة وقضاة المحاكم المالية ؛ - موظفو إدارة الدفاع الوطني وأفراد القوات المسلحة الملكية والدرك الملكي ؛ - موظفو الأمن الوطني والقوات المساعدة ؛ - رجال وأعوان ومساعدو السلطة، وجميع فئات الموظفين العاملين بوزارة الداخلية ؛ - الموظفون الديبلوماسيون والقنصليون ؛ - موظفو وأعوان إدارة الجمارك والضرائب غير المباشرة ؛ - موظفو وأعوان إدارة السجون وإعادة الإدماج ؛ - موظفو الهيئة الوطنية للوقاية المدنية وجميع الفئات الأخرى العاملة بها ؛	لا يمكن للفئات التالية ممارسة حق الإضراب : - القضاة وقضاة المحاكم المالية ؛ - موظفو إدارة الدفاع الوطني وأفراد القوات المسلحة الملكية والدرك الملكي ؛ - موظفو الأمن الوطني والقوات المساعدة ؛ - رجال وأعوان ومساعدو السلطة، وجميع فئات الموظفين العاملين بوزارة الداخلية ؛ - الموظفون الديبلوماسيون والقنصليون ؛ - موظفو وأعوان إدارة الجمارك والضرائب غير المباشرة ؛ - موظفو وأعوان إدارة السجون وإعادة الإدماج ؛ - موظفو الهيئة الوطنية للوقاية المدنية وجميع الفئات الأخرى العاملة بها ؛

النص كما جاء في المشروع	نص التعديل	التعليل
- موظفو وأعوان المياه والغابات حاملو السلاح ؛ -القيمون الدينيون ؛ - مراقبو الملاحة الجوية والبحرية. كما لا يمكن للأشخاص الآتي ذكرهم ممارسة حق الإضراب : - الأشخاص الذين يتم تكليفهم بضمان حد أدنى من الخدمة ؛ - الأشخاص الذين يتم تكليفهم بالسهر على الصحة والسلامة المهنية بأماكن العمل أثناء فترة سريان الإضراب.	- موظفو وأعوان المياه والغابات حاملو السلاح ؛ ~~-القيمون الدينيون ؛~~ ~~- مراقبو الملاحة الجوية والبحرية.~~ كما لا يمكن للأشخاص الآتي ذكرهم ممارسة حق الإضراب : - الأشخاص الذين يتم تكليفهم بضمان حد أدنى من الخدمة ؛ - الأشخاص الذين يتم تكليفهم بالسهر على الصحة والسلامة المهنية بأماكن العمل أثناء فترة سريان الإضراب. ضرورة التأكيد على أن منظمة العمل حددت فقط حاملي السلاح واقرت التعويض، ولا ينبغي حظر الآخرين الموجودين في القائمة من ممارسة الحق في الإضراب مثل المراقبين الجويين والأوصياء الدينيين	

النص كما جاء في المشروع	نص التعديل	التعليل
يمارس حق الإضراب في المرافق الحيوية طبقا للشروط والكيفيات المنصوص عليها في هذا القانون التنظيمي، شريطة توفير حد أدنى من الخدمة في هذه المرافق، ولا سيما منها : - المؤسسات الصحية ؛ - المحاكم بمختلف أصنافها ودرجاتها ؛ - مرافق الأرصاد الجوية ؛ - مرافق النقل السككي ؛ - قطاعات النقل البري بمختلف أصنافه ؛ - شركات الاتصال السمعي البصري العمومي ؛ - شركات صناعة وتوزيع الأدوية، وشركات إنتاج وتوزيع مادة الأوكسجين ذات الاستعمال الطبي ؛ - مصالح المراقبة الصحية في الحدود والمطارات والموانئ ؛	يمارس حق الإضراب في المرافق الحيوية طبقا للشروط والكيفيات المنصوص عليها في هذا القانون التنظيمي، شريطة توفير حد أدنى من الخدمة في هذه المرافق، ولا سيما منها : - المؤسسات الصحية ؛ - المحاكم بمختلف أصنافها ودرجاتها ؛ - مرافق الأرصاد الجوية ؛ - مرافق النقل السككي ؛ - قطاعات النقل البري بمختلف أصنافه ؛ - شركات الاتصال السمعي البصري العمومي ؛ - شركات صناعة وتوزيع الأدوية، وشركات إنتاج وتوزيع مادة الأوكسجين ذات الاستعمال الطبي ؛ - مصالح المراقبة الصحية في الحدود والمطارات والموانئ ؛	لتجنب التفسيرات الفضفاضة التي قد تؤدي إلى تقييد الحق بشكل غير مبرر

النص كما جاء في المشروع	نص التعديل	التعليل
- المصالح البيطرية ؛ - مرافق إنتاج وتوزيع الماء والكهرباء ؛ - مرافق إنتاج وتوزيع المواد الطاقية ؛ - مرافق التطهير السائل والصلب ؛ - مرافق جمع النفايات بجميع أصنافها. يحدد اتفاق يبرم بين الجهة الداعية إلى الإضراب والمشغل المعني، بمساهمة السلطة أو السلطات الإدارية المحلية المختصة، عند الاقتضاء، الحد الأدنى من الخدمة الواجب تأمينها في المرافق المذكورة، وكذا الأجراء المكلفين بتوفيرها. وفي حالة تعذر إبرام هذا الاتفاق، يتعين على المشغل استصدار أمر قضائي من قبل قاضي المستعجلات يحدد بموجبه الحد الأدنى المذكور والأجراء المكلفين بتوفيرها. ويمكن تتميم لائحة المرافق الحيوية التي تستوجب توفير حد أدنى من الخدمة بها بقانون، بعد استشارة المنظمات النقابية للأجراء الأكثر تمثيلا أو ذات تمثيلية على الصعيد الوطني والمنظمات المهنية للمشغلين التابع لها المرفق المعني عند وجودها.	- المصالح البيطرية ؛ - مرافق إنتاج وتوزيع الماء والكهرباء ؛ - مرافق إنتاج وتوزيع المواد الطاقية ؛ - مرافق التطهير السائل والصلب ؛ - مرافق جمع النفايات بجميع أصنافها. يحدد اتفاق يبرم بين الجهة الداعية إلى الإضراب والمشغل المعني، بمساهمة السلطة أو السلطات الإدارية المحلية المختصة، عند الاقتضاء، الحد الأدنى من الخدمة الواجب تأمينها في المرافق المذكورة، وكذا الأجراء المكلفين بتوفيرها. وفي حالة تعذر إبرام هذا الاتفاق، يتعين على المشغل استصدار أمر قضائي من قبل قاضي المستعجلات يحدد بموجبه الحد الأدنى المذكور والأجراء المكلفين بتوفيرها. ويمكن تتميم لائحة المرافق الحيوية التي تستوجب توفير حد أدنى من الخدمة بها بقانون، بعد استشارة المنظمات النقابية للأجراء الأكثر تمثيلا أو ذات تمثيلية على الصعيد الوطني والمنظمات المهنية للمشغلين التابع لها المرفق المعني عند وجودها. توضيح الشروط التي يجب أن تتحقق لتعليق الإضراب في	

النص كما جاء في المشروع	نص التعديل	التعليل
	القطاعات الحيوية	

نوع التعديل : تغيير أو تتميم عنوان التعديل : المادة 35 الفقرة 1	الباب الخامس : العقـــوبات المادة 35	السيدة النائبة فاطمة التامني التعديل رقم : 25 رقم النظام : 2213

النص كما جاء في المشروع	نص التعديل	التعليل
علاوة على العقوبات المنصوص عليها في هذا الباب، يعتبر في حالة تغيب عن العمل بصفة غير مشروعة، كل أجير مارس الإضراب في القطاع العام أو القطاع الخاص، دون التقيد بالإجراءات المنصوص عليها في هذا القانون التنظيمي، وتطبق في حقه، عند الاقتضاء، العقوبات التأديبية المنصوص عليها في النصوص التشريعية والأنظمة الخاصة بالأجراء الجاري بها العمل.	علاوة على العقوبات المنصوص عليها في هذا الباب، يعتبر في حالة تغيب عن العمل بصفة غير مشروعة، كل أجير مارس الإضراب في القطاع العام أو القطاع الخاص، دون التقيد بالإجراءات المنصوص عليها في هذا القانون التنظيمي، وتطبق في حقه، عند الاقتضاء، العقوبات التأديبية المنصوص عليها في النصوص التشريعية والأنظمة الخاصة بالأجراء الجاري بها العمل. لا ينبغي للمشغل إحالة الإضراب إلى القضاء قبل ممارسته	لأن ذلك يعطل الحق الأساسي في الإضراب من خلال إطالة العملية القانونية

نوع التعديل : تغيير أو تتميم عنوان التعديل : المادة 36 الفقرة 2	الباب الخامس : العقـــوبات المادة 36	السيدة النائبة فاطمة التامني التعديل رقم : 26 رقم النظام : 2215

التعليل	نص التعديل	النص كما جاء في المشروع
لضمان حماية العمال من أي انتقام بعد مشاركتهم في الإضراب	يعاقب بغرامة من 20.000 إلى 50.000 درهم كل مشغل أو منظمة مهنية للمشغلين أو منظمة نقابية، عرقلت ممارسة الأجراء حقهم في الإضراب خلافا لما هو منصوص عليه في المادة 9 من هذا القانون التنظيمي. ويعاقب بغرامة من 2.000 إلى 5.000 درهم كل أجير ارتكب نفس الفعل خلافا لأحكام المادة 9 المذكورة. ينبغي توفير ضمانات لمنع التمييز ضد المشاركين في الإضراب بعد انتهائه	يعاقب بغرامة من 20.000 إلى 50.000 درهم كل مشغل أو منظمة مهنية للمشغلين أو منظمة نقابية، عرقلت ممارسة الأجراء حقهم في الإضراب خلافا لما هو منصوص عليه في المادة 9 من هذا القانون التنظيمي. ويعاقب بغرامة من 2.000 إلى 5.000 درهم كل أجير ارتكب نفس الفعل خلافا لأحكام المادة 9 المذكورة.

السيدة النائبة فاطمة التامني
التعديل رقم : 27
رقم النظام : 2216

الباب الخامس : العقـــوبات
المادة 37

نوع التعديل : تغيير أو تتميم
عنوان التعديل : المادة 37
الفقرة 1

النص كما جاء في المشروع	نص التعديل	التعليل
يعاقب بغرامة من 20.000 إلى 50.000 درهم كل مشغل أحل أجراء آخرين محل الأجراء المضربين خلافا لأحكام الفقرة الأولى من المادة 10 من هذا القانون التنظيمي، مع مراعاة أحكام الفقرات الثانية والثالثة والرابعة من المادة المذكورة.	يعاقب بغرامة من 20.000 إلى 50.000 درهم كل مشغل أحل أجراء آخرين محل الأجراء المضربين خلافا لأحكام الفقرة الأولى من المادة 10 من هذا القانون التنظيمي، مع مراعاة أحكام الفقرات الثانية والثالثة والرابعة من المادة المذكورة. ينبغي توضيح آلية تنفيذ الاتفاقات التي تنهي الإضراب وإلزام الأطراف بها	لضمان عدم الإخلال بالاتفاقات الجماعية وتجنب النزاعات المستقبلية

نوع التعديل : تغيير أو تتميم عنوان التعديل : المادة 38 الفقرة 1	الباب الخامس : العقــوبات المادة 38	السيدة النائبة فاطمة التامني التعديل رقم : 28 رقم النظام : 2217

النص كما جاء في المشروع	نص التعديل	التعليل
يعاقب بغرامة من 15.000 إلى 30.000 درهم كل مشغل اتخذ، خلافا لأحكام المادة 11 أعلاه، إجراء تمييزيا ضد أجرائه بسبب ممارستهم حق الإضراب .	يعاقب بغرامة من 15.000 إلى 30.000 درهم كل مشغل اتخذ، خلافا لأحكام المادة 11 أعلاه، إجراء تمييزيا ضد أجرائه بسبب ممارستهم حق الإضراب . حذف النصوص التي تفرض عقوبات جنائية على العمال المشاركين في الإضراب السلمي	لضمان توافق النصوص مع مبادئ الحرية النقابية

السيدة النائبة فاطمة التامني التعديل رقم : 29 رقم النظام : 2218	الباب الخامس : العقــوبات المادة 39	نوع التعديل : تغيير أو تتميم عنوان التعديل : المادة 39 الفقرة 1

النص كما جاء في المشروع	نص التعديل	التعليل
يعاقب بغرامة من 2.000 إلى 5.000 درهم كل من خالف أحكام المادة 12 من هذا القانون التنظيمي دون الإخلال بالعقوبات الجنائية الأشد.	يعاقب بغرامة من 2.000 إلى 5.000 درهم كل من خالف أحكام المادة 12 من هذا القانون التنظيمي دون الإخلال بالعقوبات الجنائية الأشد. ينتهي الاضراب تلقائيا بتحقيق المطالب المتفق عليها رسميًا	لتحديد نقطة انتهاء الإضراب وضمان استقرار العلاقة بين الأطراف بعد التفاوض

<u>مشروع قانون تنظيمي رقم 97.15 بتحديد شروط وكيفيات ممارسة حق الإضراب - 2024</u>

<u>التعديلات المقترحة</u>

السيدة النائبة نبيلة منيب
التعديل رقم : 1
رقم النظام : 2333

الباب الأول :أحكام عامة
المادة الأولى

نوع التعديل : تغيير أو تتميم
عنوان التعديل : المادة الأولى
الفقرة 1

النص كما جاء في المشروع	نص التعديل	التعليل
تطبيقا لأحكام الفقرة الأخيرة من الفصل 29 من الدستور، يحدد هذا القانون التنظيمي شروط وكيفيات ممارسة حق الإضراب.	...... إضافة ديباجة تقدّم و توضح روح القانون و فلسفته إلى جانب الأهداف الأساسية المقصودة و المرجعيات التي يستند عليها "الحق في الإضراب" و طرق ممارسته و توضيح الإطار العام مع التذكير بأنّ الحق في الاضراب معترف به دوليا إضافة إلى تكريسه كحق دستوري (الفصل 29 من دستور 2011) و الفصل 86 الذي ينصّ على أن " تعرض مشاريع القوانين التنظيمية على البرلمان وجوبا قصد المصادقة عليها" و الالتزامات الدولية للمغرب ذات الصلة، و الحرص على التوازن بين حقوق و واجبات الأطراف (عمال و مشغلين و مجتمع)، من أجل ضمان استمرارية المرافق العامّة و الاستقرار الاجتماعي و الاقتصادي في ظلّ الالتزام بالحوار الاجتماعي و التفاوض لحل النزاعات قبل اللجوء إلى الإضراب.	

السيدة النائبة نبيلة منيب التعديل رقم : 2 رقم النظام : 2335	الباب الأول :أحكام عامة المادة 2	نوع التعديل : تغيير أو تتميم عنوان التعديل : المادة 2 الفقرة 1

النص كما جاء في المشروع	نص التعديل	التعليل
الإضراب هو كل توقف جماعي عن العمل يتم بصفة مدبرة ولمدة محددة، من أجل الدفاع عن حق من الحقوق أو مصلحة من المصالح الاجتماعية أو الاقتصادية المباشرة للأجراء المضربين.	.... حق ممارسة الإضراب لا يجب أن يحصر في الأجراء دون غيرهم من الفئات الاجتماعية الأخرى و حيث أنّ الفصل 29 من الدستور نجد ربط بين "حق الإضراب مضمون" بممارسة حريات الاجتماع والتجمهر و التظاهر السلمي و تأسيس الجمعيات، و الانتماء النقابي و السياسي مضمونة. لا يفصل الدستور بين الحريات و الحقوق الأساسية و بين الحقوق الاقتصادية و الاجتماعية. و لهذا وجب مراجعة كافة مقتضيات مشروع القانون التي تتناول حصرا العمل المأجور في القطاع الخاص و القطاع العام، دون أن يسمّي فئات اجتماعية أخرى كالعمال غير الأجراء و المستقلين و المهنيين و غيرهم. لرفع كلّ لبس يجب إضافة الفئات المهنية التي تتمتع بحرية الإنتماء النقابي طبقا لأحكام الدستور و المقتضيات التشريعية و التنظيمية الجاري بها العمل (كالعاملات و العمال المنزليين، التجار، المهن الحرّة..)	

السيدة النائبة نبيلة منيب التعديل رقم : 3 رقم النظام : 2338	الباب الأول :أحكام عامة المادة 3	نوع التعديل : تغيير أو تتميم عنوان التعديل : المادة 3 الفقرة 2

النص كما جاء في المشروع	نص التعديل	التعليل
يراد في مدلول هذا القانون التنظيمي بالمصطلحات التالية، ما يلي : أ) - الأجير : كل شخص التزم ببذل نشاطه المهني، ويعمل تحت إمرة مشغل، يكون تابعا له، وذلك مقابل أجر، أيا كان نوعه أو طريقة أدائه، سواء كان يعمل في القطاع الخاص أو في القطاع العام ؛ ب) - المشغل : يعتبر مشغلا في القطاع الخاص كل شخص ذاتي أو اعتباري خاضع للقانون الخاص، يستأجر خدمات أجير للقيام بأعمال، في مقاولة أو مؤسسة. ويعتبر مشغلا في القطاع العام كل شخص اعتباري من أشخاص القانون العام يسهر على تدبير مرفق عمومي، ويمارس بهذه الصفة صلاحيات السلطة العمومية ؛ ج) - الجهة الداعية إلى الإضراب هي : - النقابة الأكثر تمثيلا، طبقا للتشريع الجاري به العمل، أو ذات تمثيلية على الصعيد الوطني سواء تعلق الأمر بإضراب على	...... ج) - الجهة الداعية إلى الإضراب هي : - النقابة الأكثر تمثيلا، طبقا للتشريع الجاري به العمل، أو ذات تمثيلية على الصعيد الوطني سواء تعلق الأمر بإضراب على الصعيد الوطني في القطاع العام أو القطاع الخاص ؛ - النقابة الأكثر تمثيلا، طبقا للتشريع الجاري به العمل، على صعيد المقاولة أو المؤسسة أو المرفق العمومي المعني، وفي حالة عدم وجودها، النقابة التي حصلت على أكبر نسبة من مجموع عدد مندوبي الأجراء المنتخبين على صعيد المقاولة أو المؤسسة، أو أغلبية المأجورين في حالة عدم وجود تمثيلية عن النقابة في المقاولة أو المؤسسة المعنية أو المرفق العمومي المعني إذا تعلق الأمر بإضراب على صعيد المقاولة أو المؤسسة أو المرفق العمومي ؛ تجاوز المقاربة التقييدية بشأن الجهة الداعية للإضراب و التنصيص على الفئات الاجتماعية و الهيئات الأخرى من فئات مهنية، منظمة بحكم القانون، بما ينسجم مع قواعد التمثيلية الديمقراطية و ضرورة التقنين الجيّد لحق دستوري يدخل ضمن	

التعليل	نص التعديل	النص كما جاء في المشروع
	ما ينص عليه العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية و السياسية و العهد الدولي للحقوق الاقتصادية و الاجتماعية و الثقافية و كذا منظمة العمل الدولية التي أصدرت العديد من التوصيات و الاتفاقيات بخصوص تنظيم ممارسة الحق في الإضراب.	الصعيد الوطني في القطاع العام أو القطاع الخاص ؛ - النقابة الأكثر تمثيلا، طبقا للتشريع الجاري به العمل، على صعيد المقاولة أو المؤسسة أو المرفق العمومي المعني، وفي حالة عدم وجودها، النقابة التي حصلت على أكبر نسبة من مجموع عدد مندوبي الأجراء المنتخبين على صعيد المقاولة أو المؤسسة، أو أغلبية المأجورين في حالة عدم وجود تمثيلية عن النقابة في المقاولة أو المؤسسة المعنية أو المرفق العمومي المعني إذا تعلق الأمر بإضراب على صعيد المقاولة أو المؤسسة أو المرفق العمومي ؛ د) - المرافق الحيوية : هي المرافق التي تقدم خدمات أساسية والتي من شأن توقف العمل بها كليا أو جزئيا أن يعرض حياة الأشخاص وصحتهم وسلامتهم للخطر ؛ ه) - الحد الأدنى من الخدمة : قدر كاف من الخدمات الأساسية يجب تأمينه لضمان استمرارية تقديمها للمرتفقين في حالة ممارسة حق الإضراب.

السيدة النائبة نبيلة منيب التعديل رقم : 4 رقم النظام : 2340	الباب الأول :أحكام عامة المادة 4	نوع التعديل : تغيير أو تتميم عنوان التعديل : المادة 4 الفقرة 1

النص كما جاء في المشروع	نص التعديل	التعليل
يمكن أن يمارس حق الإضراب وفق أحكام هذا القانون التنظيمي كل من : - الأشخاص الخاضعين لأحكام القانون رقم 65.99 المتعلق بمدونة الشغل ؛ - الموظفين والأعوان والمستخدمين لدى إدارات الدولة والمؤسسات والمقاولات العمومية والجماعات الترابية ولدى كل شخص اعتباري آخر من أشخاص القانون العام.	يمكن أن يمارس حق الإضراب وفق أحكام هذا القانون التنظيمي كل من : - الأشخاص الخاضعين لأحكام القانون رقم 65.99 المتعلق بمدونة الشغل ؛ - الموظفين والأعوان والمستخدمين لدى إدارات الدولة والمؤسسات والمقاولات العمومية والجماعات الترابية ولدى كل شخص اعتباري آخر من أشخاص القانون العام. إضافة هيئات أخرى من فئات مهنية، منظمة بحكم القانون، بما ينسجم مع قواعد التمثيلية الديمقراطية و ضرورة التقنين الجيّد لحق دستوري. حيث لا يمكن حصر الحق في الإضراب في منظومة العمل المأجور (أي الأشخاص الخاضعين لأحكام قانون رقم 65.99 المتعلق بمدونة الشغل و (الموظفين و الأعوان المستخدمين لدى إدارات الدولة.....)	هذه المادة لا تتناول حق الإضراب بمفهومه الواسع و صيغته العامّة لأنها تقيّد حق الإضراب و تحدد الفئات التي يمكنها ممارسة هذا الحق.

السيدة النائبة نبيلة منيب التعديل رقم : 5 رقم النظام : 2343	الباب الأول :أحكام عامة المادة 5	نوع التعديل : تغيير أو تتميم عنوان التعديل : المادة 5 الفقرة 2

النص كما جاء في المشروع	نص التعديل	التعليل
كل دعوة إلى الإضراب خلافا لأحكام هذا القانون التنظيمي تعتبر باطلة. ويعتبر كل إضراب لأهداف سياسية ممنوعا.	.... ويعتبر كل إضراب لأهداف سياسية ممنوعا. حيث وجب تحديد هذه الأهداف و تمييزها عن الاضرابات الموجهة ضد بعض الاختيارات على مستوى السياسات العمومية و ذلك دفاعا عن مصالح المضربين المادية و المعنوية	سيزيد هذا اللبس من إشكالية تعريف الإضراب.

النص كما جاء في المشروع	نص التعديل	التعليل
لا يمكن اللجوء إلى ممارسة حق الإضراب إلا بعد انصرام أجل ثلاثين (30) يوما من تاريخ توصل المشغل بالملف المطلبي من الجهة التي يمكن لها الدعوة إلى الإضراب. قبل اللجوء إلى ممارسة حق الإضراب، يتوجب القيام، خلال الأجل المذكور، في الفقرة السابقة، بإجراء مفاوضات بشأن الملف المطلبي للأجراء قصد البحث عن حلول متوافق عليها. ولهذه الغاية، يمكن للأطراف الاتفاق على تعيين وسيط. وفي حالة تعذر إجراء المفاوضات أو فشلها لأي سبب من الأسباب، يتعين القيام ببذل جميع المساعي اللازمة لإجراء محاولة التصالح بين الطرفين طبقا للتشريع الجاري به العمل، وطبقا لمقتضيات اتفاقيات الشغل الجماعية عند وجودها. وإذا لم تؤد محاولة التصالح إلى أي نتيجة، وقررت الجهة المشار إليها في الفقرة الأولى أعلاه الدعوة إلى الإضراب، وجبت ممارسته طبقا للشروط والكيفيات المنصوص عليها في هذا القانون التنظيمي.	لا يمكن اللجوء إلى ممارسة حق الإضراب إلا بعد انصرام أجل ثلاثين (30) يوما من تاريخ توصل المشغل بالملف المطلبي من الجهة التي يمكن لها الدعوة إلى الإضراب. قبل اللجوء إلى ممارسة حق الإضراب، يتوجب القيام، خلال الأجل المذكور، في الفقرة السابقة، بإجراء مفاوضات بشأن الملف المطلبي للأجراء قصد البحث عن حلول متوافق عليها. ولهذه الغاية، يمكن للأطراف الاتفاق على تعيين وسيط. وفي حالة تعذر إجراء المفاوضات أو فشلها لأي سبب من الأسباب، يتعين القيام ببذل جميع المساعي اللازمة لإجراء محاولة التصالح بين الطرفين طبقا للتشريع الجاري به العمل، وطبقا لمقتضيات اتفاقيات الشغل الجماعية عند وجودها. وإذا لم تؤد محاولة التصالح إلى أي نتيجة، وقررت الجهة المشار إليها في الفقرة الأولى أعلاه الدعوة إلى الإضراب، وجبت ممارسته طبقا للشروط والكيفيات المنصوص عليها في هذا القانون التنظيمي. تقليص المدة ما بين 48 ساعة إلى أسبوع مع ضرورة التمييز بين المطالب المادية المتعلقة بتحسين الدخل و التقليص من المدة	حيث أنّ تحديد أجال طويلة (30 يوم) يمكن أن يشكل تقييدا غير متناسب للحق في الإضراب عند فشل المفاوضات بين الأطراف.

التعليل	نص التعديل	النص كما جاء في المشروع
	للإسراع بإيجاد الحلول خاصة فيما يخص المطالب الاستعجالية و تلك المتعلقة بتنفيذ الالتزامات و قضايا الصحة و السلامة.	

السيدة النائبة نبيلة منيب التعديل رقم : 7 رقم النظام : 2348	الباب الثاني : شروط وكيفيات ممارسة حق الإضراب في القطاع الخاص المادة 12	نوع التعديل : تغيير أو تتميم عنوان التعديل : المادة 12 الفقرة 1

النص كما جاء في المشروع	نص التعديل	التعليل
يمنع كل توقف مدبر عن العمل يتم بالتناوب وبكيفية متتالية بين فئات مهنية معينة أو مختلفة، تعمل في المقاولة أو المؤسسة نفسها أو في إحدى المؤسسات التابعة لها، سواء تعلق هذا التوقف بنشاط واحد من أنشطة المقاولة أو المؤسسة أو بعدة أنشطة.	يمنع كل توقف مدبر عن العمل يتم بالتناوب وبكيفية متتالية بين فئات مهنية معينة أو مختلفة، تعمل في المقاولة أو المؤسسة نفسها أو في إحدى المؤسسات التابعة لها، سواء تعلق هذا التوقف بنشاط واحد من أنشطة المقاولة أو المؤسسة أو بعدة أنشطة. توضيح أسباب منع كل توقف مدبر عن العمل يتم بالتناوب و بكيفية متتالية.....	يجب تدقيق المفاهيم تحديد أسباب المنع.

النص كما جاء في المشروع	نص التعديل	التعليل
يمنع عرقلة حرية العمل خلال مدة سريان الإضراب. يراد في مدلول هذا القانون التنظيمي بعرقلة حرية العمل خلال مدة سريان الإضراب، كل فعل يؤدي أو قد يؤدي إلى منع الأجير غير المضرب أو المشغل من ولوج أماكن العمل أو من القيام بمزاولة نشاطه المهني، بواسطة الإيذاء أو العنف أو التهديد أو احتلال أماكن العمل أو مداخلها أو الطرق المؤدية إليها.	يمنع عرقلة حرية العمل خلال مدة سريان الإضراب. يراد في مدلول هذا القانون التنظيمي بعرقلة حرية العمل خلال مدة سريان الإضراب، كل فعل يؤدي أو قد يؤدي إلى منع الأجير غير المضرب أو المشغل من ولوج أماكن العمل أو من القيام بمزاولة نشاطه المهني، بواسطة الإيذاء أو العنف أو التهديد أو احتلال أماكن العمل أو مداخلها أو الطرق المؤدية إليها. يجب توضيح معنى"يمنع عرقلة حرية العمل خلال مدة سريان الإضراب" مع ضرورة تحديد الأشكال السلمية المشروعة للإضراب	

النص كما جاء في المشروع	نص التعديل	التعليل
يمكن أن يتخذ قرار الإضراب على صعيد كل مقاولة أو مؤسسة من قبل الجمع العام للأجراء، الذي يجب أن تدعو إليه الجهة الداعية إلى الإضراب خلال خمسة عشر (15) يوما على الأقل من التاريخ المزمع عقد الجمع العام . تعديل مدة 15 يوما على الأقل للدعوة للإضراب بعد عقد الجمع العام إلى حدّ أدنى من 48 ساعة إلى أسبوع على الأكثر	يمكن أن يتخذ قرار الإضراب على صعيد كل مقاولة أو مؤسسة من قبل الجمع العام للأجراء، الذي يجب أن تدعو إليه الجهة الداعية إلى الإضراب خلال خمسة عشر (15) يوما على الأقل من التاريخ المزمع عقد الجمع العام فيه. يجب تبليغ المشغل بكيفية رسمية من قبل الجهة المذكورة بتاريخ ومكان انعقاد الجمع العام، وذلك سبعة (7) أيام على الأقل قبل تاريخ انعقاده. يجتمع الجمع العام بصورة قانونية بحضور ما لا يقل عن ثلاثة أرباع (4/3) أجراء المقاولة أو المؤسسة، ويتخذ قرار الإضراب بواسطة الاقتراع السري بالأغلبية المطلقة للأجراء الحاضرين. تقوم الجهة الداعية للإضراب بإعداد محضر اجتماع الجمع العام المذكور الذي يجب أن يتضمن عدد أجراء المقاولة أو المؤسسة المعنية، وعدد الحاضرين منهم في الجمع العام، والنسبة التي يمثلونها من مجموع الأجراء، وأسماءهم وأرقام بطائقهم الوطنية للتعريف وتوقيعاتهم ونسبة الأغلبية التي اتخذ بموجبها قرار الإضراب.	

السيدة النائبة نبيلة منيب التعديل رقم : 10 رقم النظام : 2353	الباب الثاني : شروط وكيفيات ممارسة حق الإضراب في القطاع الخاص المادة 16	نوع التعديل : تغيير أو تتميم عنوان التعديل : المادة 16 الفقرة 2

النص كما جاء في المشروع	نص التعديل	التعليل
يمكن أن يتّخذ قرار الإضراب على صعيد كل مقاولة أو مؤسسة من قبل الجمع العام للأجراء، الذي يجب أن تدعو إليه الجهة الداعية إلى الإضراب خلال خمسة عشر (15) يوما على الأقل من التاريخ المزمع عقد الجمع العام فيه. يجب تبليغ المشغل بكيفية رسمية من قبل الجهة المذكورة بتاريخ ومكان انعقاد الجمع العام، وذلك سبعة (7) أيام على الأقل قبل تاريخ انعقاده. يجتمع الجمع العام بصورة قانونية بحضور ما لا يقل عن ثلاثة أرباع (4/3) أجراء المقاولة أو المؤسسة، ويتخذ قرار الإضراب بواسطة الاقتراع السري بالأغلبية المطلقة للأجراء الحاضرين. تقوم الجهة الداعية للإضراب بإعداد محضر اجتماع الجمع العام المذكور الذي يجب أن يتضمن عدد أجراء المقاولة أو المؤسسة المعنية، وعدد الحاضرين منهم في الجمع العام، والنسبة التي يمثلونها من مجموع الأجراء، وأسماءهم وأرقام بطائقهم الوطنية للتعريف وتوقيعاتهم ونسبة الأغلبية التي اتخذ بموجبها قرار الإضراب.	.... يجب تبليغ المشغل بكيفية رسمية من قبل الجهة المذكورة بتاريخ ومكان انعقاد الجمع العام، وذلك سبعة (7) أيام على الأقل قبل تاريخ انعقاده. تعديل تبليغ المشغّل (7) أيام على الأقل قبل تاريخ انعقاد الجمع العام إلى 48 ساعة	

السيدة النائبة نبيلة منيب التعديل رقم : 11 رقم النظام : 2357	الباب الثاني : شروط وكيفيات ممارسة حق الإضراب في القطاع الخاص المادة 16	نوع التعديل : تغيير أو تتميم عنوان التعديل : المادة 16 الفقرة 3

النص كما جاء في المشروع	نص التعديل	التعليل
يمكن أن يتخذ قرار الإضراب على صعيد كل مقاولة أو مؤسسة من قبل الجمع العام للأجراء، الذي يجب أن تدعو إليه الجهة الداعية إلى الإضراب خلال خمسة عشر (15) يوما على الأقل من التاريخ المزمع عقد الجمع العام فيه. يجب تبليغ المشغل بكيفية رسمية من قبل الجهة المذكورة بتاريخ ومكان انعقاد الجمع العام، وذلك سبعة (7) أيام على الأقل قبل تاريخ انعقاده. يجتمع الجمع العام بصورة قانونية بحضور ما لا يقل عن ثلاثة أرباع (4/3) أجراء المقاولة أو المؤسسة، ويتخذ قرار الإضراب بواسطة الاقتراع السري بالأغلبية المطلقة للأجراء الحاضرين. تقوم الجهة الداعية للإضراب بإعداد محضر اجتماع الجمع العام المذكور الذي يجب أن يتضمن عدد أجراء المقاولة أو المؤسسة المعنية، وعدد الحاضرين منهم في الجمع العام، والنسبة التي يمثلونها من مجموع الأجراء، وأسماءهم وأرقام بطائقهم الوطنية للتعريف وتوقيعاتهم ونسبة الأغلبية التي اتخذ بموجبها قرار الإضراب.	.... يجتمع الجمع العام بصورة قانونية بحضور ما لا يقل عن ثلاثة أرباع (4/3) أجراء المقاولة أو المؤسسة، ويتخذ قرار الإضراب بواسطة الاقتراع السري بالأغلبية المطلقة للأجراء الحاضرين. توفر النصاب حسب منظمة العمل الدولية من أجل اتخاذ قرار الإضراب و عدم جعله مستحيلا. ترك كيفية عقد الجمع العام للأجراء و تحديد نصابه و شروط اقتراعه، و تحديد حدود دنيا للنصاب المطلوب.	اشتراط حضور ما لا يقل عن ثلاثة أرباع (3|4) من أجراء المقاولة أو المؤسسة و اتخاذ قرار الإضراب من قبل الجمع العام بالأغلبية المطلقة، يعتبر شرطا تعجيزيا خاصة بالنسبة للمؤسسات التي تشغل عدد كبير من الأجراء أو تتوفر على فروع في مدن مختلفة

نوع التعديل : تغيير أو تتميم عنوان التعديل : المادة 18 الفقرة 1	الباب الثاني : شروط وكيفيات ممارسة حق الإضراب في القطاع الخاص المادة 18	السيدة النائبة نبيلة منيب التعديل رقم : 12 رقم النظام : 2363

النص كما جاء في المشروع	نص التعديل	التعليل
مع مراعاة أحكام المادة 7 أعلاه، يتعين قبل الشروع الفعلي في تنفيذ الإضراب، قيام الجهة الداعية للإضراب بتبليغ المشغل بقرار الإضراب بأي وسيلة من وسائل التبليغ المنصوص عليها في التشريع الجاري به العمل، وذلك خمسة عشر (15) يوما على الأقل قبل التاريخ المقرر لخوضه. غير أن المدة المذكورة تخفض إلى خمسة (5) أيام، إذا كان سبب الإضراب راجعا إلى عدم أداء المشغل أجور العاملين لديه أو وجود خطر حال يهدد صحتهم وسلامتهم.	مع مراعاة أحكام المادة 7 أعلاه، يتعين قبل الشروع الفعلي في تنفيذ الإضراب، قيام الجهة الداعية للإضراب بتبليغ المشغل بقرار الإضراب بأي وسيلة من وسائل التبليغ المنصوص عليها في التشريع الجاري به العمل، وذلك خمسة عشر (15) يوما على الأقل قبل التاريخ المقرر لخوضه. غير أن المدة المذكورة تخفض إلى خمسة (5) أيام، إذا كان سبب الإضراب راجعا إلى عدم أداء المشغل أجور العاملين لديه أو وجود خطر حال يهدد صحتهم وسلامتهم. 15 يوما على الأقل لتبليغ المشغل بالتاريخ المقرر لخوض الإضراب (تعديلها ب 48 ساعة إلى 10 أيام كما في العديد من الدول) مع تكليف مفتشية الشغل بالتتبع و المواكبة و التوثيق.	15 يوما " تشكل أجال طويلة لا تأخذ بعين الاعتبار خصوصيات كلّ قطاع أو وحدة إنتاجية على حدة و لا الحالات الطارئة و تتنافى مع معايير منظمة العمل الدولية

السيدة النائبة نبيلة منيب التعديل رقم : 13 رقم النظام : 2366	الباب الثاني : شروط وكيفيات ممارسة حق الإضراب في القطاع الخاص المادة 20	نوع التعديل : تغيير أو تتميم عنوان التعديل : المادة 20 الفقرة 1

النص كما جاء في المشروع	نص التعديل	التعليل
تتولى الجهة الداعية إلى الإضراب، علاوة على المهام المسندة إليها بموجب أحكام هذا القانون التنظيمي، ممارسة المهام التالية قبل وأثناء سريان الإضراب : أ) - تأطير الأجراء المضربين وتدبير ممارسة الإضراب والإشراف على مختلف مراحلها ؛ ب) - السهر، باتفاق مع المشغل، على ضمان استمرار الخدمات الأساسية لتفادي إتلاف الممتلكات والتجهيزات والآلات في أماكن العمل، وعلى التدابير اللازمة، الواجب مراعاتها لحفظ الصحة والسلامة المهنية، بما في ذلك الحفاظ على سلامة الأجراء وحياتهم، وكذا على تعيين من سيكلف منهم بتقديم الخدمات المذكورة. وفي حالة عدم الاتفاق، يمكن للمشغل أن يطلب من قاضي المستعجلات تحديد هذه الخدمات وتعيين الأجراء الذين سيكلفون بتقديمها. لا يمكن ممارسة الإضراب إلا بعد صدور أمر قاضي المستعجلات.	.... ب) - السهر، باتفاق مع المشغل، على ضمان استمرار الخدمات الأساسية لتفادي إتلاف الممتلكات والتجهيزات والآلات في أماكن العمل، وعلى التدابير اللازمة، الواجب مراعاتها لحفظ الصحة والسلامة المهنية، بما في ذلك الحفاظ على سلامة الأجراء وحياتهم، وكذا على تعيين من سيكلف منهم بتقديم الخدمات المذكورة. وفي حالة عدم الاتفاق، يمكن للمشغل أن يطلب من قاضي المستعجلات تحديد هذه الخدمات وتعيين الأجراء الذين سيكلفون بتقديمها. لا يمكن ممارسة الإضراب إلا بعد صدور أمر قاضي المستعجلات. تعديل الفقرة (ب) ضمان استمرار "الخدمات الأساسية" باتفاق بين الأجراء المضربين و المشغل و لكن دون المس بحق الإضراب.	

نوع التعديل : تغيير أو تتميم عنوان التعديل : المادة 30 الفقرة 1	الباب الثالث : شروط وكيفيات ممارسة حق الإضراب في القطاع العام المادة 30	السيدة النائبة نبيلة منيب التعديل رقم : 14 رقم النظام : 2367

التعليل	نص التعديل	النص كما جاء في المشروع
	علاوة على الأحكام العامة المنصوص عليها في الباب الأول أعلاه، تطبق أحكام الباب الثاني من هذا القانون التنظيمي على ممارسة حق الإضراب من قبل الأجراء العاملين بالقطاع العام، باستثناء أحكام المواد 8 (الفقرة الثانية) و15 و16 و17 (الفقرة الثانية) و19 و24. بخصوص تقنين الإضراب في القطاع العام، يجب الحرص على التوازن مع المواد الخاصة بالقطاع الخاص	علاوة على الأحكام العامة المنصوص عليها في الباب الأول أعلاه، تطبق أحكام الباب الثاني من هذا القانون التنظيمي على ممارسة حق الإضراب من قبل الأجراء العاملين بالقطاع العام، باستثناء أحكام المواد 8 (الفقرة الثانية) و15 و16 و17 (الفقرة الثانية) و19 و24.

نوع التعديل : تغيير أو تتميم عنوان التعديل : المادة 31 الفقرة 1	الباب الثالث : شروط وكيفيات ممارسة حق الإضراب في القطاع العام المادة 31	السيدة النائبة نبيلة منيب التعديل رقم : 15 رقم النظام : 2369

النص كما جاء في المشروع	نص التعديل	التعليل
يمكن أن يتخذ قرار الإضراب في القطاع العام، وفق الشروط والكيفيات المنصوص عليها في هذا القانون التنظيمي على الصعيد الوطني من قبل الجهاز التداولي المختص لإحدى النقابات الأكثر تمثيلا أو ذات تمثيلية على الصعيد الوطني. يقصد في مدلول هذا القانون التنظيمي بالقطاع العام كل المرافق التابعة للدولة أو للجماعات الترابية أو للمؤسسات أو للمقاولات العمومية أو لكل شخص اعتباري آخر من أشخاص القانون العام.	يمكن أن يتخذ قرار الإضراب في القطاع العام، وفق الشروط والكيفيات المنصوص عليها في هذا القانون التنظيمي على الصعيد الوطني من قبل الجهاز التداولي المختص لإحدى النقابات الأكثر تمثيلا أو ذات تمثيلية على الصعيد الوطني. يقصد في مدلول هذا القانون التنظيمي بالقطاع العام كل المرافق التابعة للدولة أو للجماعات الترابية أو للمؤسسات أو للمقاولات العمومية أو لكل شخص اعتباري آخر من أشخاص القانون العام. إضافة مقتضيات خاصة لتنظيم حق الإضراب في القطاع العام والمرافق العمومية محليا و جهويا لأن المادة 31 تقتصر على تقنين الإضراب على الصعيد الوطني	و ذلك لضمان حقوق العاملين و المرتفقين.

السيدة النائبة نبيلة منيب التعديل رقم : 16 رقم النظام : 2371	الباب الثالث : شروط وكيفيات ممارسة حق الإضراب في القطاع العام المادة 33	نوع التعديل : تغيير أو تتميم عنوان التعديل : المادة 33 الفقرة 1

النص كما جاء في المشروع	نص التعديل	التعليل
لا يمكن للفئات التالية ممارسة حق الإضراب : - القضاة وقضاة المحاكم المالية ؛ - موظفو إدارة الدفاع الوطني وأفراد القوات المسلحة الملكية والدرك الملكي ؛ - موظفو الأمن الوطني والقوات المساعدة ؛ - رجال وأعوان ومساعدو السلطة، وجميع فئات الموظفين العاملين بوزراة الداخلية ؛ - الموظفون الدبلوماسيون والقنصليون ؛ - موظفو وأعوان إدارة الجمارك والضرائب غير المباشرة ؛ - موظفو وأعوان إدارة السجون وإعادة الإدماج ؛ - موظفو الهيئة الوطنية للوقاية المدنية وجميع الفئات الأخرى العاملة بها ؛	لا يمكن للفئات التالية ممارسة حق الإضراب : - القضاة وقضاة المحاكم المالية ؛ - موظفو إدارة الدفاع الوطني وأفراد القوات المسلحة الملكية والدرك الملكي ؛ - موظفو الأمن الوطني والقوات المساعدة ؛ - رجال وأعوان ومساعدو السلطة، وجميع فئات الموظفين العاملين بوزراة الداخلية ؛ - الموظفون الدبلوماسيون والقنصليون ؛ - موظفو وأعوان إدارة الجمارك والضرائب غير المباشرة ؛ - موظفو وأعوان إدارة السجون وإعادة الإدماج ؛ - موظفو الهيئة الوطنية للوقاية المدنية وجميع الفئات الأخرى العاملة بها ؛	

النص كما جاء في المشروع	نص التعديل	التعليل
- موظفو وأعوان المياه والغابات حاملو السلاح ؛ -القيمون الدينيون ؛ - مراقبو الملاحة الجوية والبحرية. كما لا يمكن للأشخاص الآتي ذكرهم ممارسة حق الإضراب : - الأشخاص الذين يتم تكليفهم بضمان حد أدنى من الخدمة ؛ - الأشخاص الذين يتم تكليفهم بالسهر على الصحة والسلامة المهنية بأماكن العمل أثناء فترة سريان الإضراب.	- موظفو وأعوان المياه والغابات حاملو السلاح ؛ -القيمون الدينيون ؛ - مراقبو الملاحة الجوية والبحرية. كما لا يمكن للأشخاص الآتي ذكرهم ممارسة حق الإضراب : - الأشخاص الذين يتم تكليفهم بضمان حد أدنى من الخدمة ؛ - الأشخاص الذين يتم تكليفهم بالسهر على الصحة والسلامة المهنية بأماكن العمل أثناء فترة سريان الإضراب. تعديل المادة التي تحدد الفئات التي لا يمكن لها ممارسة الحق في الإضراب بتقييد منع الحق في الإضراب بالنسبة لحملة السلاح	

السيدة النائبة نبيلة منيب التعديل رقم : 17 رقم النظام : 2374	الباب الخامس : العقـــوبات	نوع التعديل : تغيير أو تتميم عنوان التعديل : الباب الخامس : العقـــوبات الفقرة 1

النص كما جاء في المشروع	نص التعديل	التعليل
	المواد35 - 36 -37-38-39-40 -41 - 42 - 43 - 44 - 45 ...... هناك تغليب الطابع الزجري الذي خصصت له 12 مادة من أصل 49. هذا يبيّن بأنّ المقاربة المعتمدة مقاربة تقييدية في الوقت الذي كان يفترض الاهتمام بتنظيم حق الإضراب و إحاطته بالضمانات القانونية لممارسته كحق دستوري. العقوبات السالبة للحرية و الغرامات لا تنسجم مع ضمان ممارسة هذا الحق و فلسفته: لهذا وجب حذف العقوبات السالبة للحرية و مراجعة كلّ ما يتنافى مع حق التنظيم و الحرية النقابية و حق الإضراب و حماية حقوق العمال في ممارسة حقهم الدستوري في الإضراب و تجنب ازدواجية العقوبات.	

تعديلات الحكومة المقدمة خلال اجتماع اللجنة للبت والتصويت على مشروع القانون التنظيمي

رقم التعديل	النص الأصلي للمشروع	التعديل المقترح
1	المادة الأولى: تطبيقا لأحكام الفقرة الأخيرة من الفصل 29 من الدستور، يحدد هذا القانون التنظيمي شروط وكيفيات ممارسة حق الإضراب	المادة الاولى: حذف مضمون المادة وتعويضه بمضمون آخر بمثابة ديباجة حق الاضراب مضمون و يمارس وفق أحكام هذا القانون التنظيمي، و يعد باطلا كل تنازل عنه. يحدد هذا القانون التنظيمي ضمانات تتعلق: - بممارسة حق الاضراب باعتباره حقا دستوريا و من حقوق الانسانالأساسية من أجل تحقيق التعاقد الاجتماعية و العدالة الاجتماعية و السلم الاجتماعي و ضمان التعاقد الاجتماعي؛ - بتعزيز وتوسيع مجال الحريات عبر ممارسة حق الاضراب استنادا الى الدستور و انسجاما مع المواثيق و المرجعيات والمبادئ الدولية ذات الصلة وتثمينا للرصيد التاريخي للممارسة الوطنية لهذا الحق الدستوري؛ - بتحقيق التوازن في صون حقوق المضربين وتكريس حرية العمل في ارتباط مع ممارسة حق الاضراب وطنيا و جهويا و إقليميا

رقم التعديل	النص الأصلي للمشروع	التعديل المقترح
3		إحداث فرع جديد للباب الأول <u>الفرع الأول: تعاريف</u>

رقم التعديل	النص الأصلي للمشروع	التعديل المقترح
2	**المادة الثانية:** الإضراب هو كل توقف جماعي عن العمل يتم بصفة مدبرة ولمدة محددة، من أجل الدفاع عن حق من الحقوق أو مصلحة من المصالح الاجتماعية أو الاقتصادية المباشرة للأجراء المضربين	**المادة الثانية: صيغة توافقة** الإضراب هو كل توقف إرادي جماعي لمدة محددة عن أداء العمل كليا أو جزئيا ، من أجل الدفاع عن حق من الحقوق أو مصلحة من المصالح الاجتماعية او الاقتصادية أو المهنية المباشرة للعمال في علاقتهم بالمقاولة أو بالمؤسسة أو بالمرفق العمومي والمرتبطة بظروف العمل وتحسين الوضعية المادية. و يعد إضرابا كل توقف إرادي جماعي عن ممارسة المهنة أو أداء العمل من لدن المهنيين والعمال المستقلين والأشخاص غير الأجراء لمدة محددة، من أجل الدفاع عن حق من الحقوق أو مصلحة من المصالح المرتبطة بتحسين ظروفهم المهنية.

رقم التعديل	النص الأصلي للمشروع	التعديل المقترح
4	**المادة 3:** يراد في مدلول هذا القانون التنظيمي بالمصطلحات التالية، ما يلي : أ)- الأجير: كل شخص التزم ببذل نشاطه المهني، ويعمل تحت إمرة مشغل، يكون تابعا له، وذلك مقابل أجر، أيا كان نوعه أو طريقة أدائه، سواء كان يعمل في القطاع الخاص أو في القطاع العام؛ ب)- المشغل: يعتبر مشغلا في القطاع الخاص كل شخص ذاتي أو اعتباري خاضع للقانون الخاص، يستأجر خدمات أجير للقيام بأعمال، في مقاولة أو مؤسسة. ويعتبر مشغلا في القطاع العام كل شخص اعتباري من أشخاص القانون العام يسهر على تدبير مرفق عمومي، ويمارس بهذه الصفة صلاحيات السلطة العمومية ؛ ج)- الجهة الداعية إلى الإضراب هي : - النقابة الأكثر تمثيلا، طبقا للتشريع الجاري به العمل، أو ذات تمثيلية على الصعيد الوطني سواء تعلق الأمر بإضراب على الصعيد الوطني في القطاع العام أو القطاع الخاص؛ - النقابة الأكثر تمثيلا، طبقا للتشريع الجاري به العمل، على صعيد المقاولة أو المؤسسة أو المرفق العمومي المعني، وفي حالة عدم وجودها، النقابة التي حصلت على أكبر نسبة من مجموع عدد مندوبي الأجراء المنتخبين على صعيد المقاولة أو المؤسسة، أو أغلبية المأجورين في حالة عدم وجود تمثيلية عن النقابة في المقاولة أو المؤسسة المعنية أو المرفق العمومي المعني إذا تعلق الأمر بإضراب على صعيد المقاولة أو المؤسسة أو المرفق العمومي؛ د)- المرافق الحيوية : هي المرافق التي تقدم خدمات أساسية والتي من شأن توقف العمل بها كليا أو جزئيا أن يعرض حياة الأشخاص وصحتهم وسلامتهم للخطر ؛ هـ) – الحد الأدنى من الخدمة: قدر كاف من الخدمات الأساسية يجب تأمينه لضمان استمرارية تقديمها للمرتفقين في حالة ممارسة حق الإضراب.	**المادة 3:** يراد في مدلول هذا القانون التنظيمي بما يلي: أ) العامل: كل شخص التزم بأداء عمل مقابل أجر تحت إمرة مشغل، تربطه به علاقة عمل مباشرة، في القطاع الخاص أو في القطاع العام. المهنيون: الأشخاص المنتمون لفئات المهنيين أو العمال المستقلين أو الأشخاص غير الأجراء الذين يزاولون نشاطا خاصا. ب) القطاع العام: كل المرافق التابعة للدولة أو للجماعات الترابية أو للمؤسسات العمومية أو لكل شخص اعتباري آخر من أشخاص القانون العام. ج) الجهة الداعية إلى الإضراب: هي الجهة التي تتولى الدعوة إلى الإضراب والتفاوض بمناسبته أو السعي الى تسوية القضايا الخلافية و اتخاذ قرار تنفيذ الاضراب أو تعليقه أو إنهائه أو إلغائه و السهر على سريانه وتأطيره، وتشمل ما يلي : في ما يتعلق بالعمال: - نقابة أكثر تمثيلا على الصعيد الوطني، في وضعية قانونية سليمة. - نقابة ذات تمثيلية على الصعيد الوطني، هي كل نقابة في وضعية قانونية سليمة، شاركت في انتخابات ممثلي المأجورين في القطاعين العام و الخاص وحصلت على تمثيلية بهذين القطاعين دون اكتساب صفة النقابة الاكثر تمثيلا وفق النصوص التشريعية الجاري بها العمل. - نقابة أكثر تمثيلا على مستوى المقاولة أو المؤسسة، في وضعية قانونية سليمة. - مجموعة من أجراء المقاولة أو المؤسسة وفق ما هو منصوص عليه في المادة 11أدناه. في ما يتعلق بالمهنيين: - نقابة في وضعية قانونية سليمة أو هيئة محدثة بقانون لا يمنعها من ممارسة أي نشاط نقابي د) المرافق الحيوية: المرافق التابعة للقطاع العام أو القطاع الخاص أو هما معا والتي تقدم خدمات أساسية من شأن توقف العمل بها كليا أو جزئيا أن يعرض حياة الأشخاص

		وصحتهم وسلامتهم للخطر؛ ه) عرقلة حرية العمل خلال مدة سريان الإضراب: كل فعل مثبت يؤدي إلى المنع من الولوج الى أماكن العمل أو من قيام العمال غير المضربين من مزاولة نشاطهم؛ و) احتلال أماكن العمل: كل فعل يؤدي إلى عرقلة حرية عمل العمال غير المضربين أو استمرارية نشاط المقاولة عبر منع دخول وخروج السلع والآليات والأشخاص من وإلى أماكن العمل؛ ز)الملف المطلبي: هي مجموعة من المطالب التي تروم تحقيق امتيازات اقتصادية أو اجتماعية أو مهنية ذات الصلة بظروف العمل أو ممارسة المهنة بالنسبة للمهنيين؛ ي) القضايا الخلافية: هي القضايا الناتجة عن عدم الاتفاق حول تأويل تطبيق تشريع العمل أو احترام الالتزامات التعاقدية المباشرة بين طرفي العلاقة الشغلية أو المهنية.

التعديل المقترح	النص الأصلي للمشروع	رقم التعديل
إحداث فرع ثاني للباب الأول الفرع الثاني: مجال التطبيق		5

رقم التعديل	النص الأصلي للمشروع	التعديل المقترح
6	المادة 4: يمكن أن يمارس حق الإضراب وفق احكام هذا القانون التنظيمي كل من: - الأشخاص الخاضعين لأحكام القانون رقم 65.99 المتعلق بمدونة الشغل؛ - الموظفين والأعوان والمستخدمين لدى إدارات الدولة والمؤسسات والمقاولات العمومية والجماعات الترابية ولدى كل شخص اعتباري آخر من أشخاص القانون العام.	المادة 4: تسري أحكام هذا القانون التنظيمي على القطاعين العام والخاص، مع مراعاة أحكام المادة 22 أدناه. يمارس حق الإضراب وفق أحكام هذا القانون التنظيمي كل من: - الأشخاص الخاضعين لأحكام القانون رقم 65.99 المتعلق بمدونة الشغل؛ - الأشخاص المنصوص عليهم في المادة 3 من القانون رقم 65.99 المشار اليه أعلاه؛ - الموظفين والأعوان والمستخدمين والمتعاقدين لدى إدارات الدولة والمؤسسات العمومية والجماعات الترابية ولدى كل شخص اعتباري آخر من أشخاص القانون العام. - المهنيين والعمال المستقلين والأشخاص الذين يزاولون نشاطا خاصا كما وقع تحديدهم في التشريع الجاري به العمل.

رقم التعديل	النص الأصلي للمشروع	التعديل المقترح
7		إضافة فرع ثالث للباب الأول <u>الفرع الثالث: مبادئ عامة</u>

رقم التعديل	النص الأصلي للمشروع	التعديل المقترح
8	المادة5: كل دعوة إلى الإضراب خلافا لأحكام هذا القانون التنظيمي تعتبر باطلة. ويعتبر كل إضراب لأهداف سياسة ممنوعا.	المادة 5: كل إضراب يمارس خلافا لأحكام هذا القانون هو إضراب غير مشروع.

رقم التعديل	النص الأصلي للمشروع	التعديل المقترح
8	**المادة 6:** يجب على كل أجير أراد المشاركة في ممارسة حق الإضراب التقيد بأحكام هذا القانون التنظيمي وكذا بأحكام النصوص التشريعية والتنظيمية الجاري بها العمل.	**المادة 6:** يجب على كل عامل أو مهني-يريد أن يشارك في ممارسة حق الإضراب التقيد بأحكام هذا القانون وكذا بأحكام النصوص التشريعية والتنظيمية الجاري بها العمل. يعد كل عامل يشارك في الإضراب في حالة توقف مؤقت عن العمل لا يؤدى عنه أجر. لا يترتب عن إضراب المهنيين توقف عقد شغل أجرائهم و عدم أداء أجورهم.

رقم التعديل	النص الأصلي للمشروع	التعديل المقترح
9	الباب الثاني: شروط وكيفيات ممارسة حق الاضراب في القطاع الخاص	نسخ ~~الباب الثاني:~~ ~~شروط وكيفيات ممارسة حق الاضراب في القطاع الخاص~~

رقم التعديل	النص الأصلي للمشروع	التعديل المقترح
12	<u>المادة 9:</u> يمنع على المشغلين ومنظماتهم المهنية وعلى المنظمات النقابية للأجراء عرقلة ممارسة حق الإضراب بواسطة الاعتداء أو الانتقام أو الإغراء أو بواسطة أي وسيلة من الوسائل التي يمكن أن تحول دون ممارسة الأجراء حقهم في الإضراب	<u>~~المادة 9~~: المادة 7</u> **ممارسة حق الإضراب مضمونة بمقتضى هذا القانون، ويمنع كل فعل يؤدي إلى عرقلتها، سواء بواسطة الاعتداء أو الانتقام أو الإغراء أو بأي وسيلة أخرى.** **حرية العمل أثناء ممارسة حق الإضراب مضمونة بمقتضى هذا القانون ويمنع كل فعل يؤدي إلى عرقلتها أو احتلال أماكن العمل.** **مع مراعاة أحكام المادة 17 أدناه، كل إضراب تتم مواصلته في حالة إنهائه أو تعليقه وفق أحكام هذا القانون هو إضراب غير مشروع.**

رقم التعديل	النص الأصلي للمشروع	التعديل المقترح
11	المادة 8: يعتبر باطلا بقوة القانون كل شرط تعاقدي أو التزام يقضي بتنازل الأجير عن ممارسة حق الإضراب. غير أنه يجوز التنصيص في اتفاقيات الشغل الجماعية على تعليق ممارسة حق الإضراب خلال مدة محددة، شريطة أن تتضمن الإجراءات الواجب اتخاذها لتسوية كل نزاع جماعي يحدث خلال مدة تعليق الإضراب	المادة 8: لا يسري البطلان المشار إليه في الفقرة الأولى من المادة الأولى أعلاه، على الاتفاقات الجماعية بما فيها الاتفاقات الاجتماعية واتفاقيات الشغل الجماعية والاتفاقات الناتجة عن المفاوضة الجماعية، التي تقضي بإقرار السلم الاجتماعي خلال مدة محددة، شريطة احترام الأطراف الموقعة لالتزاماتها، وأن تتضمن هذه الاتفاقات مقتضيات خاصة تحدد المساطر التي يمكن اتباعها لحل كل نزاع جماعي يحدث خلال هذه المدة.

المادة 11:	~~المادة 11~~: المادة 9:
يمنع على المشغل اتخاذ أي إجراء تمييزي في حق الأجراء بسبب ممارستهم حق الإضراب، من شأنه خرق مبادئ المساواة وتكافؤ الفرص والمساس بالضمانات الممنوحة لهم والمتعلقة على الخصوص بحقوقهم ووضعياتهم ومسارهم المهني.	يمنع اتخاذ أي إجراء تمييزي في حق العمال بسبب ممارستهم حق الإضراب، من شأنه خرق مبادئ المساواة وتكافؤ الفرص والمساس بالضمانات الممنوحة لهم والمتعلقة على الخصوص بحقوقهم ووضعياتهم ومسارهم المهني. لا يعد الإضراب الذي يمارس وفق أحكام هذا القانون من المبررات المقبولة لاتخاذ العقوبات التأديبية أو للفصل من العمل في حق العمال المضربين. تمنع خلال مدة الإضراب مناولة أو نقل أو ترحيل آليات وأجهزة وباقي وسائل عمل المقاولة أو المؤسسة كلا أو بعضا.

رقم التعديل	النص الأصلي للمشروع	التعديل المقترح
13	**الباب الثاني:** شروط و كيفيات ممارسة حق الاضراب في القطاع الخاص	**الباب الثاني:** شروط و كيفيات ممارسة حق الاضراب ~~في القطاع الخاص~~

رقم التعديل	النص الأصلي للمشروع	التعديل المقترح
14		الفرع الأول: شروط ممارسة حق الإضراب

رقم التعديل	النص الأصلي للمشروع	التعديل المقترح
18	المادة 15: يمكن أن يتخذ قرار الإضراب على الصعيد الوطني في جميع القطاعات أو بعضها أو في قطاع واحد أو في أنشطة معينة داخل نفس القطاع أو في قطاعات مختلفة، من قبل الجهاز التداولي المختص لإحدى النقابات الأكثر تمثيلا أو ذات تمثيلية على الصعيد الوطني، وذلك طبقا لأنظمتها الأساسية.	~~المادة 15~~: المادة 10 تتم الدعوة الى الاضراب على الصعيد الوطني في القطاع العام أو في القطاع الخاص من قبل نقابة اكثر تمثيلا أو من قبل نقابة ذات تمثيلية على الصعيد الوطني. تتم الدعوة الى الإضراب على صعيد المرفق العمومي من قبل نقابة أكثر تمثيلا على الصعيد الوطني أو من قبل نقابة ذات تمثيلية على صعيد المرفق العمومي. تتم الدعوة الى الإضراب على صعيد المقاولة أو المؤسسة، مع مراعاة أحكام المادة 12 أدناه من قبل: - نقابة اكثر تمثيلا بالمقاولة أو المؤسسة؛ - مجموعة من أجراء المقاولة أو المؤسسة وفق ما هو منصوص عليه في المادة 11 أدناه. تتم الدعوة إلى الإضراب، بالنسبة للمهنيين، من قبل نقابة أو هيئة محدثة بقانون لا يمنعها من ممارسة أي نشاط نقابي. تتخذ النقابة قرار الدعوة إلى الإضراب من طرف الجهاز المخول له ذلك في نظامها الاساسي.

رقم التعديل	النص الأصلي للمشروع	التعديل المقترح
19	المادة 16: يمكن أن يتخذ قرار الإضراب على صعيد كل مقاولة أو مؤسسة من قبل الجمع العام للأجراء، الذي يجب أن تدعو إليه الجهة الداعية إلى الإضراب خلال خمسة عشر (15) يوما على الأقل من التاريخ المزمع عقد الجمع العام فيه . يجب تبليغ المشغل بكيفية رسمية من قبل الجهة المذكورة بتاريخ ومكان انعقاد الجمع العام، وذلك سبعة(7) أيام على الأقل قبل تاريخ انعقاده. يجتمع الجمع العام بصورة قانونية بحضور ما لا يقل عن ثلاثة أرباع (3/4) أجراء المقاولة أو المؤسسة، ويتخذ قرار الإضراب بواسطة الاقتراع السري بالأغلبية المطلقة للأجراء الحاضرين. تقوم الجهة الداعية للإضراب بإعداد محضر اجتماع الجمع العام المذكور الذي يجب أن يتضمن عدد أجراء المقاولة او المؤسسة المعنية، وعدد الحاضرين منهم في الجمع العام، والنسبة التي يمثلونها من مجموع الأجراء، وأسماءهم وأرقام بطائقهم الوطنية للتعريف وتوقيعاتهم ونسبة الأغلبية التي اتخذ بموجبها قرار الإضراب.	المادة 11: تجوز الدعوة الى الاضراب من قبل مجموعة من أجراء المقاولة أو المؤسسة، يحرر محضر يوقعه ما لا يقل عن 35 % من أجراء المقاولة أو المؤسسة، يتم بموجبه الموافقة على اتخاذ قرار الدعوة إلى الإضراب. ويتضمن هذا المحضر قرار الدعوة إلى الاضراب و يحدد لجنة الاضراب التي يتراوح عدد أعضائها ما بين 3 و 6 تتولى مهام الجهة الداعية الى الاضراب . ولا يكون هذا المحضر صحيحا الا بعد عقد جمع عام بحضور ما لا يقل عن 50% من اجراء المقاولة او المؤسسة. يحدد نص تنظيمي نموذج المحضر والبيانات الواجب تضمينها وكيفيات المعاينة والتبليغ.

رقم التعديل	النص الأصلي للمشروع	التعديل المقترح
10	**المادة 7:** لا يمكن اللجوء إلى ممارسة حق الإضراب إلا بعد انصرام أجل ثلاثين (30) يوما من تاريخ توصل المشغل بالملف المطلبي من الجهة التي يمكن لها الدعوة إلى الإضراب. قبل اللجوء إلى ممارسة حق الإضراب، يتوجب القيام، خلال الأجل المذكور، في الفقرة السابقة، بإجراء مفاوضات بشأن الملف المطلبي للأجراء قصد البحث عن حلول متوافق عليها. ولهذه الغاية، يمكن للأطراف الاتفاق على تعيين وسيط. وفي حالة تعذر إجراء المفاوضات أو فشلها لأي سبب من الأسباب، يتعين القيام ببذل جميع المساعي اللازمة لإجراء محاولة التصالح بين الطرفين طبقا للتشريع الجاري به العمل، وطبقا لمقتضيات اتفاقيات الشغل الجماعية عند وجودها وإذا لم تؤد محاولة التصالح إلى أي نتيجة، وقررت الجهة المشار إليها في الفقرة الأولى أعلاه الدعوة إلى الإضراب، وجبت ممارسته طبقا للشروط والكيفيات المنصوص عليها في هذا القانون التنظيمي	~~المادة 7~~: **والمادة 12:** **تجوز الدعوة إلى الاضراب من قبل الجهة الداعية الى الإضراب تبعا للدواعي والآجال التالية :** - **بخصوص الملف المطلبي تجوز الدعوة الى الاضراب في القطاع العام أو المرفق العمومي أو بالنسبة للمهنيين بعد انصرام أجل خمسة وأربعين (45) يوما، مع إمكانية التمديد مرة واحدة لفترة خمسة عشرة (15) يوما بناء على طلب أحد الأطراف. وبالنسبة للقطاع الخاص تجوز الدعوة الى الاضراب، على مستوى المقاولة أو المؤسسة من طرف النقابة الأكثر تمثيلا على صعيد المقاولة أو المؤسسة و في حالة عدم وجودها من طرف مجموعة من أجراء المقاولة أو المؤسسة وفق ما هو منصوص عليه في المادة 11 أعلاه ، ويحدد الأجل في خمسة عشر (15) يوما، مع إمكانية التمديد مرة واحدة لفترة مماثلة بناء على طلب أحد الأطراف.** **تحتسب الأجال من تاريخ التوصل بالملف المطلبي، ويجب القيام خلالها بإجراء مفاوضات قصد البحث عن حلول متفق عليها.** - **يخصوص القضايا الخلافية تجوز الدعوة الى الاضراب في القطاع العام أو المرفق العمومي أو بالنسبة للمهنيين بعد انصرام أجل ثلاثين (30) يوما. وبالنسبة للقطاع الخاص على مستوى المقاولة أو المؤسسة يحدد الأجل في عشرة (10) أيام. وفي حالة لجوء الجهة الداعية إلى الاضراب إلى مسطرة محاولة التصالح المنصوص عليها في تشريع الشغل الجاري به العمل، يتم التقيد بالأجال المرتبطة بها.** **تحتسب الأجال من تاريخ التوصل بالقضايا الخلافية، ويجب القيام خلالها بجميع الإجراءات قصد البحث عن سبل تسويتها.** - **بخصوص وجود خطر حال مثبت يهدد صحة و سلامة الأجراء بالمقاولة أو المؤسسة، تجوز الدعوة الى الإضراب بعد انصرام أجل ثلاثة (3) أيام من إثبات الخطر.** **وإذا لم يتم التوصل الى أي اتفاق، وقررت الجهة الداعية الى الإضراب ممارسة حق الاضراب، تجوز ممارسته طبقا للشروط والكيفيات المنصوص عليها في هذا القانون التنظيمي داخل أجل سنة ابتداء من تاريخ انصرام الآجال المشار إليها في هذه المادة.**

رقم التعديل	النص الأصلي للمشروع	التعديل المقترح
15	**المادة 10:** يمنع على المشغل، خلال مدة سريان الإضراب، أن يحل محل الأجراء المضربين آجراء آخرين، لا تربطهم به أي علاقة شغل قبل تاريخ تبليغه قرار الإضراب. غير أنه، يجوز للمشغل، في حالة رفض الأجراء المكلفين بتوفير حد أدنى من الخدمة أداء المهام المسندة إليهم في المرافق الحيوية طبقا لأحكام المادة 34 من هذا القانون التنظيمي، إحلال أجراء آخرين محل الأجراء المكلفين بتوفير حد أدنى من الخدمة، وذلك خلال مدة سريان الإضراب. كما أنه، في حالة تأثير ممارسة حق الإضراب على تزويد السوق بالمواد والخدمات الأساسية اللازمة لحماية حياة المواطنين وصحتهم وسلامتهم، يتعين على المشغل أو من ينوب عنه الاستعانة فورا بأجراء آخرين لتأمين استمرار المقاولة في تقديم خدماتها خلال مدة سريان الإضراب. في حالة تعذر ذلك، أمكن للسلطات المحلية المختصة اتخاذ التدابير اللازمة لضمان استمرار المقاولة في تقديم خدماتها على مسؤولية المشغل	**~~المادة 10~~: المادة 13** يمنع على المرفق العمومي أو المقاولة أو المؤسسة، خلال مدة سريان الإضراب، أن تحل محل العمال المضربين عمال آخرين، لا تربطهم به أي علاقة شغل قبل تاريخ تبليغه قرار الإضراب. غير أنه، يجوز للمرفق العمومي أو المقاولة أو المؤسسة ، في حالة رفض العمال المكلفين: - بتوفير حد أدنى من الخدمة أداء المهام المسندة إليهم في المرافق الحيوية طبقا لأحكام المادة 21 من هذا القانون التنظيمي، إحلال عمال آخرين محل العمال المكلفين بتوفير حد أدنى من الخدمة، وذلك خلال مدة سريان الإضراب. - بالسهر على ضمان استمرار الأنشطة الضرورية لتفادي إتلاف الممتلكات والتجهيزات والآلات في أماكن العمل، وعلى التدابير اللازمة، الواجب مراعاتها لحفظ الصحة والسلامة المهنية، بما في ذلك الحفاظ على سلامة العمال وحياتهم طبقا لأحكام المادة 16، إحلال عمال آخرين محل العمال المكلفين بضمان استمرار الأنشطة المشار اليها في هذا البند، وذلك خلال مدة سريان الإضراب. في حالة تأثير ممارسة حق الإضراب على تزويد السوق بالمواد والأنشطة الضرورية اللازمة لحماية حياة المواطنين وصحتهم وسلامتهم، بناء على قرار السلطة المعنية، يمكن الاستعانة فورا بعمال آخرين لتأمين استمرار نشاط المقاولة أو المؤسسة أو المهنة أو المرفق العمومي المعني في تقديم خدماتها خلال مدة سريان الإضراب. وفي حالة تعذر ذلك، أمكن للسلطات المحلية المختصة اتخاذ التدابير اللازمة لضمان استمرار نشاط المقاولة أو المؤسسة أو المهنة أو المرفق العمومي وذلك على مسؤولية ونفقة الجهة التي تم ضمان استمرار نشاطها

التعديل المقترح	النص الأصلي للمشروع	رقم التعديل
إضافة فرع ثاني للباب الثاني الفرع الثاني، مسطرة سير الاضراب		21

رقم التعديل	النص الأصلي للمشروع	التعديل المقترح
22	**المادة 18:** مع مراعاة أحكام المادة 7 أعلاه، يتعين قبل الشروع الفعلي في تنفيذ الإضراب، قيام الجهة الداعية للإضراب بتبليغ المشغل بقرار الإضراب بأي وسيلة من وسائل التبليغ المنصوص عليها في التشريع الجاري به العمل، وذلك خمسة عشر (15) يوما على الأقل قبل التاريخ المقرر لخوضه. غير أن المدة المذكورة تخفض إلى خمسة (5) أيام، إذا كان سبب الإضراب راجعا إلى عدم أداء المشغل أجور العاملين لديه أو وجود خطر حال يهدد صحتهم وسلامتهم.	~~المادة 18~~: **المادة 14:** **مراعاة لأحكام المادة 12 أعلاه، يجب على الجهة الداعية للاضراب** قبل الشروع الفعلي في تنفيذ الإضراب، بتبليغ قرار الإضراب بأي وسيلة من وسائل التبليغ المنصوص عليها في التشريع الجاري به العمل، وذلك سبعة (7) أيام **كمهلة إخطار** على الأقل قبل التاريخ المقرر لخوضه **الى كل من:** - رئيس الحكومة والسلطات الحكومية المكلفة بالداخلية و التشغيل **و القطاع المعني**، إذا تعلق الأمر بالدعوة إلى الإضراب على الصعيد الوطني **في القطاع العام أو القطاع الخاص أو على صعيد المرفق العمومي:** - والي الجهة أو عامل العمالة أو الاقليم، وممثل السلطة الحكومية المكلفة بالتشغيل **والمقاولة أو المؤسسة**، إذا تعلق الأمر **بإضراب** على صعيد **المقاولة أو المؤسسة:** - **والي الجهة أو عامل العمالة أو الاقليم و ممثلي** السلطات ~~الحكومية~~ **و الهيئات** التابع لها المرفق المعني، إذا تعلق الأمر **بإضراب بمرفق عمومي على المستوى الترابي:** **تسري أحكام الفقرة السابقة على المهنيين. و يحدد أجل الاخطار بالنسبة لهذه الفئة في سبعة (07) أيام.** غير أن المدة المذكورة تخفض إلى **ثلاثة (3) أيام**، إذا كان سبب الإضراب راجعا إلى وجود خطر حال يهدد صحة الأجراء وسلامتهم**. ويتم تبليغ قرار الاضراب الى والي الجهة أو عامل العمالة أو الاقليم، وممثل السلطة الحكومية المكلفة بالتشغيل والسلطات المعنية والمقاولة أو المؤسسة.**

رقم التعديل	النص الأصلي للمشروع	التعديل المقترح
22	المادة 18: مع مراعاة أحكام المادة 7 أعلاه، يتعين قبل الشروع الفعلي في تنفيذ الإضراب، قيام الجهة الداعية للإضراب بتبليغ المشغل بقرار الإضراب بأي وسيلة من وسائل التبليغ المنصوص عليها في التشريع الجاري به العمل، وذلك خمسة عشر (15) يوما على الأقل قبل التاريخ المقرر لخوضه. غير أن المدة المذكورة تخفض إلى خمسة (5) أيام، إذا كان سبب الإضراب راجعا إلى عدم أداء المشغل أجور العاملين لديه أو وجود خطر حال يهدد صحتهم وسلامتهم.	~~المادة 18~~: المادة 14: مراعاة لأحكام المادة 12 أعلاه، يجب على الجهة الداعية للإضراب قبل الشروع الفعلي في تنفيذ الإضراب، بتبليغ قرار الإضراب بأي وسيلة من وسائل التبليغ المنصوص عليها في التشريع الجاري به العمل، وذلك سبعة (7) أيام كمهلة إخطار على الأقل قبل التاريخ المقرر لخوضه إلى كل من: - رئيس الحكومة والسلطات الحكومية المكلفة بالداخلية و التشغيل و القطاع المعني، إذا تعلق الأمر بالدعوة إلى الاضراب على الصعيد الوطني في القطاع العام أو القطاع الخاص أو على صعيد المرفق العمومي؛ - والي الجهة أو عامل العمالة أو الإقليم، وممثل السلطة الحكومية المكلفة بالتشغيل والمقاولة أو المؤسسة، إذا تعلق الأمر بإضراب على صعيد المقاولة أو المؤسسة؛ - والي الجهة أو عامل العمالة أو الاقليم و ممثلي السلطات ~~الحكومية~~ و الهيئات التابع لها المرفق المعني، إذا تعلق الأمر بإضراب بمرفق عمومي على المستوى الترابي. تسري أحكام الفقرة السابقة على المهنيين. و يحدد أجل الاخطار بالنسبة لهذه الفئة في سبعة (07) أيام. غير أن المدة المذكورة تخفض إلى ثلاثة (3) أيام، إذا كان سبب الإضراب راجعا إلى وجود خطر حال يهدد صحة الأجراء وسلامتهم. ويتم تبليغ قرار الاضراب إلى والي الجهة أو عامل العمالة أو الاقليم، وممثل السلطة الحكومية المكلفة بالتشغيل والسلطات المعنية والمقاولة أو المؤسسة.

التعديل المقترح	النص الأصلي للمشروع	رقم التعديل
~~المادة 17~~: المادة15 يجب أن يتضمن قرار الإضراب البيانات التالية: - إسم النقابة أو النقابات الداعية إلى الاضراب في حال وجودها؛ و بالنسبة للمهنيين اسم النقابة أو الهيئة؛ - سبب الإضراب؛ - مكان أو أماكن العمل المشمولة بالإضراب؛ - تاريخ وساعة بداية الإضراب ومدته وبجب أن يرفق قرار الاضراب بنسخة من الملف المطلبي أونسخة من القضايا الخلافية وإذا تعلق الأمر بالإضراب الذي تقرر من طرف مجموعة من الأجراء ، و يجب أن يرفق قرار الإضراب بنسخة من المحضر المشار إليه في الفقرة الاولى من المادة 11أعلاه	المادة 17: يجب أن يتضمن قرار الإضراب على الصعيد الوطني البيانات التالية: - إسم النقابة الأكثر تمثيلا أو ذات تمثيلية على الصعيد الوطني التي اتخذت قرار الإضراب؛ - الأسباب الداعية إلى اتخاذ قرار الإضراب؛ - أمكنة تنفيذ الإضراب؛ - تاريخ وساعة الشروع في تنفيذ الإضراب؛ - المدة أو المدد المزمع خوض الإضراب خلالها. وإذا تعلق الأمر بإضراب يهم مقاولة أو مؤسسة واحدة، أو عدة مقاولات أو مؤسسات متعددة، وجب أن يتضمن قرار الإضراب بالنسبة لكل مقاولة أو مؤسسة على حدة، البيانات الواردة في البنود المشار إليها في الفقرة الأولى أعلاه، ويرفق بنسخة من محضر اجتماع الجمع العام للأجراء الذي اتخذ قرار الإضراب	20

رقم التعديل	النص الأصلي للمشروع	التعديل المقترح
24	**المادة 20:** تتولى الجهة الداعية إلى الإضراب، علاوة على المهام المسندة إليها بموجب أحكام هذا القانون التنظيمي، ممارسة المهام التالية قبل وأثناء سريان الإضراب: أ- تأطير الأجراء المضربين وتدبير ممارسة الإضراب والإشراف على مختلف مراحلها؛ ب- السهر، باتفاق مع المشغل، على ضمان استمرار الخدمات الأساسية لتفادي إتلاف الممتلكات والتجهيزات والآلات في أماكن العمل، وعلى التدابير اللازمة، الواجب مراعاتها لحفظ الصحة والسلامة المهنية، بما في ذلك الحفاظ على سلامة الأجراء وحياتهم، وكذا على تعيين من سيكلف منهم بتقديم الخدمات المذكورة. وفي حالة عدم الاتفاق، يمكن للمشغل أن يطلب من قاضي المستعجلات تحديد هذه الخدمات وتعيين الأجراء الذين سيكلفون بتقديمها. لا يمكن ممارسة الإضراب إلا بعد صدور أمر قاضي المستعجلات	**~~المادة 20~~ المادة 16** تتولى الجهة الداعية إلى الإضراب، علاوة على المهام المسندة إليها ممارسة المهام التالية: أ- تأطير المضربين قبل و أثناء سريان الاضراب وتدبير ممارسته ؛ ب- السهر، باتفاق مع المقاولة أو المؤسسة أو المرفق العمومي، على تحديد الأنشطة الضرورية لتفادي إتلاف الممتلكات والتجهيزات والآلات في أماكن العمل، وعلى التدابير اللازمة، الواجب مراعاتها لحفظ الصحة والسلامة المهنية، بما في ذلك الحفاظ على سلامة العمال وحياتهم، وكذا على تعيين من سيكلف منهم بتقديم الأنشطة المذكورة. وفي حالة عدم التوصل إلى الاتفاق المشار إليه في البند "ب" أعلاه، يتعين على المقاولة أو المؤسسة أو المرفق العمومي أو الجهة الداعية إلى الإضراب، داخل الآجال المشار إليها في المادة 12 أعلاه، أن تطلب من قاضي المستعجلات تحديد هذه الأنشطة الضرورية وتعيين العمال الذين سيكلفون بإنجازها. لا يجوز ممارسة الإضراب إلا بعد صدور أمر قاضي المستعجلات طبقا للتشريع الجاري به العمل.

رقم التعديل	النص الأصلي المقترح	التعديل المقترح
	المادة 22: للجهة الداعية للإضراب، كلما اقتضت الظروف ذلك، إنهاء الإضراب أو إلغاءه أو توقيفه مؤقتا. كما يمكن للأطراف المعنية، في كل وقت وحين، الاتفاق على توقيف الإضراب مؤقتا او بصورة نهائية. وفي حالة توقيف الإضراب مؤقتا لمدة معينة من أجل التفاوض بشان الملف المطلبي، فإنه يمكن استئنافه، دون التقيد بالآجال المنصوص عليها في المادة 18 من هذا القانون التنظيمي، إذا لم تسفر المفاوضات على نتائج، داخل أجل ثلاثين (30) يوما من بدئها.	المادة ~~22~~ **المادة 17** **يجوز** للجهة الداعية **إلى الاضراب**، **إلغاء الاضراب أو توقيفه مؤقتا أو إنهائه**. **ويجوز، أيضا**، للأطراف المعنية، في كل وقت وحين، الاتفاق على توقيف الاضراب مؤقتا او بصورة نهائية. وفي حالة توقيف الإضراب مؤقتا لمدة معينة من أجل التفاوض ، فإنه يمكن استئنافه **إذا تعلق الأمر بنفس دواعي الاضراب** ، دون التقيد بالأجل المنصوص عليه في **المادة 14** من هذا القانون التنظيمي، اذا **لم يترتب على المفاوضات أي اتفاق**، داخل أجل ثلاثين (30) يوما من بدئها. 15 **مع مراعاة أحكام المادة 8 أعلاه**، لا يجوز، في حالة **إلغاء الاضراب أو إنهائه** بمقتضى اتفاق مبرم بين الأطراف المعنية على إثر الاستجابة **للمطالب المتعلقة بدواعي الاضراب**، اتخاذ قرار إضراب جديد دفاعا عن **القضايا** نفسها، إلا بعد انصرام أجل سنة على الأقل يبتدئ من تاريخ **إلغاء الاضراب أو إنهائه**، **شريطة احترام الأطراف لالتزاماتها**

رقم التعديل	النص الأصلي للمشروع	التعديل المقترح
28	المادة 25: يجب على المشغل الامتناع عن الإغلاق الكلي أو الجزئي للمقاولة أو المؤسسة بسبب ممارسة حق الإضراب. ويمكنه في حالة الإضرار بممتلكات المقاولة أو المؤسسة لاسيما منها التجهيزات أو الآلات أو المواد الأولية أو السلع أو البضائع، أو عدم مراعاة تدابير حفظ الصحة والسلامة المهنية، تقديم طلب إلى قاضي المستعجلات لاستصدار أمر قضائي من أجل اتخاذ التدابير الوقائية اللازمة لحماية ممتلكات المقاولة أو المؤسسة وحفظ الصحة والسلامة المهنية، أو إغلاقها الجزئي أو الكلي مؤقتا، حسب وضعية المقاولة وطبيعة نشاطها.	~~مادة 25:~~ المادة 18: يمنع الإغلاق الكلي أو الجزئي للمقاولة أو المؤسسة خلال سريان الاضراب. غير أنه يجوز للمقاولة أو المؤسسة في حالة عرقلة حرية العمل أو احتلال أماكن العمل أو إلحاق أضرار بالممتلكات لاسيما منها التجهيزات أو الآلات أو المواد الأولية أو السلع أو البضائع، أو عدم مراعاة تدابير حفظ الصحة والسلامة المهنية، تقديم طلب إلى قاضي المستعجلات لاستصدار أمر قضائي من أجل اتخاذ التدابير الوقائية اللازمة لحماية الممتلكات وحفظ الصحة والسلامة المهنية، أو الإغلاق الجزئي أو الكلي المؤقت بالنسبة للمقاولة أو المؤسسة مع مراعاة حقوق الأجراء غير المضربين يمكن لقاضي المستعجلات بالمحكمة المختصة، في الحالات المنصوص عليها في الفقرة الثانية من هذه المادة، بطلب من المقاولة أو المؤسسة، أن يأمر باتخاذ جميع التدابير اللازمة للحيلولة دون عرقلة حرية العمل، بما في ذلك وقف الاضراب.

رقم التعديل	النص الأصلي للمشروع	التعديل المقترح
31	المادة 28: يمكن لرئيس الحكومة، في حالة حدوث آفات أو كوارث طبيعية أو أزمة وطنية، أن يأمر بصفة استثنائية بموجب قرار معلل، بمنع الإضراب أو وقفه لمدة محددة.	المادة 28: المادة 19: يمكن لرئيس الحكومة، في حالة حدوث آفات أو كوارث طبيعية أو أزمة وطنية **التي من شأنها المساس بالنظام العام وحقوق المواطنين** ، أن يأمر بصفة استثنائية ، بمنع الإضراب أو وقفه لمدة محددة **بموجب قرار معلل.**

رقم التعديل	النص الأصلي للمشروع	التعديل المقترح
39	المادة 47: تؤهل السلطات العمومية المعنية، خلال مدة سريان الإضراب، لاتخاذ جميع التدابير اللازمة لحفظ النظام العام وحماية الأشخاص والأموال والممتلكات، بما في ذلك العمل على فك الاعتصامات والحيلولة دون احتلال المباني وأماكن العمل والمرافق الملحقة بها، ومنع كل تجاوز بروم إغلاق مقرات العمل ومداخلها في وجه العاملين والمرتفقين. كما يمكنها، عند الاقتضاء، وخلافا للأحكام التشريعية الجاري بها العمل، اللجوء إلى مسطرة التسخير من أجل تأمين استمرارية المرافق الحيوية في تقديم خدماتها وتأمين تزويد السوق بالمواد الأساسية.	~~المادة 47~~: المادة 20: تؤهل السلطات العمومية المعنية، خلال مدة سريان الإضراب، لاتخاذ جميع التدابير اللازمة لحفظ النظام العام وحماية الأشخاص والأموال والممتلكات، بما في ذلك العمل على فك الاعتصامات والحيلولة دون احتلال المباني وأماكن العمل والمرافق الملحقة بها، ومنع كل تجاوز بروم إغلاق مقرات العمل ومداخلها في وجه العمال غير المضربين والمرتفقين. كما يمكنها، عند الاقتضاء، اللجوء إلى اتخاذ التدابير اللازمة من أجل تأمين استمرارية المرافق الحيوية في تقديم خدماتها وتأمين تزويد السوق بالمواد الأساسية و الخدمات الضرورية التي يقدمها المهنيون.

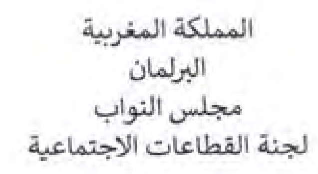
رقم التعديل	النص الأصلي للمشروع	التعديل المقترح
1		إضافة فرع ثالث للباب الثاني **الفرع الثالث،** **المرافق الحيوية**

رقم التعديل	النص الأصلي للمشروع	التعديل المقترح
38	<u>المادة 34:</u> يمارس حق الإضراب في المرافق الحيوية طبقا للشروط والكيفيات المنصوص عليها في هذا القانون التنظيمي، شريطة توفير حد أدنى من الخدمة في هذه المرافق، ولاسيما منها: - المؤسسات الصحية؛ - المحاكم بمختلف أصنافها ودرجاتها؛ - مرافق الأرصاد الجوية؛ - مرافق النقل السككي؛ - قطاعات النقل البري بمختلف أصنافه؛ - شركات الاتصال السمعي البصري العمومي؛ - شركات صناعة وتوزيع الأدوية، وشركات انتاج وتوزيع مادة الأوكسجين ذا الاستعمال الطبي؛ - مصالح المراقبة الصحية في الحدود والمطارات والموانئ؛ - المصالح البيطرية؛ - مرافق إنتاج وتوزيع الماء والكهرباء؛ - مرافق إنتاج وتوزيع المواد الطاقية؛ - مرافق التطهير السائل والصلب؛ - مرافق جمع النفايات بجميع أصنافها. يحدد اتفاق يبرم بين الجهة الداعية إلى الإضراب والمشغل المعني، بمساهمة السلطة أو السلطات الإدارية المحلية المختصة، عند الاقتضاء، الحد الأدنى من الخدمة الواجب تأمينها في المرافق المذكورة، وكذا الأجراء المكلفين بتوفيرها.	~~المادة 34~~: المادة 21: يمارس حق الإضراب في المرافق الحيوية، طبقا للشروط والكيفيات المنصوص عليها في هذا القانون التنظيمي، شريطة توفير حد أدنى من الخدمة في المرافق الحيوية التالية: - المؤسسات الصحية؛ - المحاكم بمختلف أصنافها ودرجاتها و المهن القانونية و القضائية المرتبطة بها؛ - مرافق الهيئة الوطنية للمعلومات المالية؛ - المرفق المكلف بنشر الجريدة الرسمية؛ - مرافق الأرصاد الجوية؛ - مرافق النقل السككي والبري بمختلف أصنافه والملاحة البحرية والجوية ؛ - شركات الاتصال السمعي البصري العمومي؛ - قطاع المواصلات؛ - مرافق وشركات صناعة وتوزيع وبيع الأدوية، وشركات انتاج وتوزيع مادة الأوكسجين ذات الاستعمال الطبي؛ - مصالح المراقبة الصحية في الحدود والمطارات والموانئ؛ - المصالح البيطرية؛ - مرافق إنتاج وتوزيع الماء والكهرباء و المواد الطاقية؛ - مرافق التطهير السائل والصلب ومرافق جمع النفايات بجميع أصنافها. يجب أن يضمن الحد الأدنى من الخدمة قدرا كافيا من الخدمات الأساسية المقدمة من قبل المرافق الحيوية وكذا الحفاظ على حياة الأفراد و صحتهم و سلامتهم وعلى النظام العام، أثناء سريان الإضراب. ويحدد بنص تنظيمي الحد الأدنى من الخدمة الواجب ضمانه في المرافق الحيوية المشار إليها في الفقرة الأولى أعلاه بعد استشارة المنظمات المهنية والمنظمات النقابية

	وفي حالة تعذر إبرام هذا الاتفاق، يتعين على المشغل استصدار أمر قضائي من قبل قاضي المستعجلات يحدد بموجبه الحد الأدنى المذكور والأجراء المكلفين بتوفيرها. ويمكن تتميم لائحة المرافق الحيوية التي تستوجب توفير حد أدنى من الخدمة بها بقانون، بعد استشارة المنظمات النقابية للأجراء الأكثر تمثيلا أو ذات تمثيلية على الصعيد الوطني والمنظمات المهنية للمشغلين التابع لها المرفق المعني عند وجودها.	للأجراء أكثر تمثيلا. تحدد من بين العمال المضربين لائحة العمال المكلفين بتوفير الحد الادنى من الخدمة الواجب تأمينها بموجب اتفاق يبرم بين الجهة الداعية إلى الإضراب وبين المقاولة أو المؤسسة، وبمساهمة السلطة أو السلطات العمومية المحلية المختصة، عند الاقتضاء. وفي حالة عدم الاتفاق، يمكن تحديد هذه اللائحة باستصدار أمر قضائي من قبل قاضي المستعجلات. تطبق أحكام الفقرة الثالثة أعلاه على المرفق العمومي مع مراعاة أحكام الفقرة الثانية من المادة 20 أعلاه

رقم التعديل	النص الأصلي للمشروع	التعديل المقترح
37	المادة 33: لا يمكن للفئات التالية ممارسة حق الإضراب: - القضاة وقضاة المحاكم المالية؛ - موظفو إدارة الدفاع الوطني وأفراد القوات المسلحة الملكية والدرك الملكي؛ - موظفو الأمن الوطني والقوات المساعدة؛ - رجال وأعوان ومساعدو السلطة، وجميع فئات الموظفين العاملين بوزارة الداخلية؛ - الموظفون الدبلوماسيون والقنصليون؛ - موظفو وأعوان إدارة الجمارك والضرائب غير المباشرة؛ - موظفو وأعوان إدارة السجون وإعادة الإدماج؛ - موظفو وأعوان الهيئة الوطنية للوقاية المدنية وجميع الفئات الأخرى العاملة بها؛ - موظفو وأعوان المياه والغابات حاملو السلاح؛ - القيمون الدينيون؛ - مراقبو الملاحة الجوية والبحرية. كما لا يمكن للأشخاص الآتي ذكرهم ممارسة حق الإضراب: - الأشخاص الذين يتم تكليفهم بضمان حد أدنى من الخدمة؛ الأشخاص الذين يتم تكليفهم بالسهر على الصحة والسلامة المهنية بأماكن العمل أثناء فترة سريان الإضراب.	~~المادة 33:~~ المادة 22: لا يمكن ممارسة حق الإضراب من قبل موظفي إدارة الدفاع الوطني و موظفي وزارة الخارجية و موظفي وزارة الداخلية و أعوان السلطة والعسكريين و أفراد القوة العمومية و ضباط الشرطة القضائية، وسائر الموظفين والأعوان المخول لهم حمل السلاح والموظفين الدبلوماسيين والقنصليين والأشخاص الذين تمنعهم النصوص القانونية الخاصة بهم من الانتماء النقابي أو من ممارسة أي نشاط نقابي. كما لا يمكن للعمال الذين يكلفون بضمان حد أدنى من الخدمة و للعمال الذين يكلفون بالسهر على الصحة والسلامة المهنية بأماكن العمل ممارسة حق الإضراب أثناء فترة سريان الإضراب.

جداول التصويت
على التعديلات وعلى مشروع القانون
التنظيمي برمته

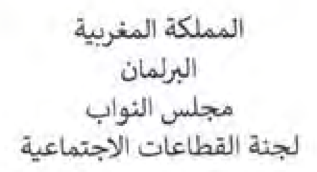

المملكة المغربية
البرلمان
مجلس النواب
لجنة القطاعات الاجتماعية



تعديلات فرق الأغلبية
والفريق الدستوري الديمقراطي الاجتماعي

المادة	رقم التعديل	الملاحظات	التصويت موافقون-معارضون-ممتنعون
1	1	سحب	—
2	2	سحب	—
3	3	سحب	—
	4	سحب	—
	5	سحب	—
4	6	سحب	—
5	7	مقبول في إطار صيغة توافقية	إجماع
6	8	سحب	—
7	9	سحب	—
	10	سحب	—
8	11	مقبول في إطار صيغة توافقية	23 / 05 / لا أحد
	12	مقبول في إطار صيغة توافقية	23 / 05 / لا أحد

10	13	سحب	—
11	14	سحب	—
	15	سحب	—
	16	سحب	—
12	17	مقبول	إجماع
15	18	سحب	—
16	19	سحب	—
	20	سحب	—
18	21	سحب	—
22	22	سحب	—
24	23	مقبول	إجماع
28	24	سحب	—
31	25	مقبول	25 / 04 / لا أحد
40	26	مقبول	22 / 07 / لا أحد
47	27	سحب	—


المملكة المغربية
البرلمان
مجلس النواب
لجنة القطاعات الاجتماعية



تعديلات الفريق الاشتراكي-المعارضة الاتحادية

المواد	رقم التعديل	الملاحظات	التصويت موافقون-معارضون-ممتنعون
العنوان مشروع القانون	1	سحب	—
	2	سحب	—
1	3	سحب	—
2	4	غير مقبول	06 / 22 / لا أحد
	5	غير مقبول	06 / 22 / لا أحد
	6	غير مقبول	06 / 22 / لا أحد
	7	غير مقبول	06 / 22 / لا أحد
3	8	سحب	—
	9	مقبول جزئيا في إطار صيغة توافقية	06 / 22 / لا أحد
	10	مقبول في إطار صيغة توافقية	إجماع
	11	سحب	—
	12	غير مقبول	06 / 22 / لا أحد
4	13	سحب	—
5	14	مقبول في إطار صيغة توافقية	إجماع
6	15	سحب	—

7	16	غير مقبول	06 / 22 / لا أحد
	17	غير مقبول	06 / 22 / لا أحد
	18	غير مقبول	06 / 22 / لا أحد
	19	غير مقبول	06 / 22 / لا أحد
8	20	مقبول في إطار صيغة توافقية	إجماع
	21	غير مقبول	05 / 23 / لا أحد
9	22	غير مقبول	06 / 22 / 01
	23	غير مقبول	06 / 22 / 01
	24	غير مقبول	06 / 22 / 01
10	25	غير مقبول	07 / 22 / لا أحد
	26	غير مقبول	07 / 22 / لا أحد
	27	غير مقبول	07 / 22 / لا أحد
	28	غير مقبول	07 / 22 / لا أحد
11	29	غير مقبول	07 / 22 / لا أحد
	30	غير مقبول	07 / 22 / لا أحد
	31	غير مقبول	07 / 22 / لا أحد
	32	غير مقبول	07 / 22 / لا أحد
	33	غير مقبول	07 / 22 / لا أحد
	34	غير مقبول	07 / 22 / لا أحد
12	35	مقبول	إجماع

13	36	غير مقبول	07 / 22 / لا أحد
	37	غير مقبول	07 / 22 / لا أحد
	38	غير مقبول	07 / 22 / لا أحد
14	39	غير مقبول	07 / 22 / لا أحد
	40	غير مقبول	07 / 22 / لا أحد
15	41	غير مقبول	07 / 22 / لا أحد
	42	غير مقبول	07 / 22 / لا أحد
16	43	غير مقبول	07 / 22 / لا أحد
	44	غير مقبول	07 / 22 / لا أحد
	45	غير مقبول	07 / 22 / لا أحد
	46	غير مقبول	07 / 22 / لا أحد
	47	غير مقبول	07 / 22 / لا أحد
17	48	غير مقبول	07 / 22 / لا أحد
18	49	غير مقبول	07 / 22 / لا أحد
	50	غير مقبول	07 / 22 / لا أحد
	51	غير مقبول	07 / 22 / لا أحد
	52	غير مقبول	07 / 22 / لا أحد
19	53	غير مقبول	07 / 22 / لا أحد
	54	غير مقبول	07 / 22 / لا أحد
	55	غير مقبول	07 / 22 / لا أحد
	56	غير مقبول	07 / 22 / لا أحد

20	57	غير مقبول	07 / 22 / لا أحد
	58	غير مقبول	07 / 22 / لا أحد
	59	غير مقبول	07 / 22 / لا أحد
	60	غير مقبول	07 / 22 / لا أحد
	61	غير مقبول	07 / 22 / لا أحد
21	62	غير مقبول	07 / 22 / لا أحد
	63	غير مقبول	07 / 22 / لا أحد
	64	غير مقبول	07 / 22 / لا أحد
22	65	غير مقبول	07 / 22 / لا أحد
	66	غير مقبول	07 / 22 / لا أحد
23	67	غير مقبول	07 / 22 / لا أحد
	68	غير مقبول	07 / 22 / لا أحد
24	69	غير مقبول	07 / 22 / لا أحد
25	70	غير مقبول	07 / 22 / لا أحد
	71	غير مقبول	07 / 22 / لا أحد
26	72	مقبول	إجماع
27	73	مقبول	إجماع
28	74	غير مقبول	07 / 22 / لا أحد
	75	غير مقبول	07 / 22 / لا أحد
	76	غير مقبول	07 / 22 / لا أحد
29	77	مقبول	إجماع

30	78	غير مقبول	05 / 24/ لا أحد
31	79	غير مقبول	05 / 24/ لا أحد
32	80	غير مقبول	05 / 24/ لا أحد
	81	غير مقبول	05 / 24/ لا أحد
	82	غير مقبول	05 / 24/ لا أحد
	83	غير مقبول	05 / 24/ لا أحد
33	84	غير مقبول	07 / 22 / لا أحد
	85	غير مقبول	07 / 22 / لا أحد
	86	غير مقبول	07 / 22 / لا أحد
	87	غير مقبول	07 / 22 / لا أحد
	88	غير مقبول	07 / 22 / لا أحد
	89	غير مقبول	07 / 22 / لا أحد
34	90	غير مقبول	07 / 22 / لا أحد
	91	غير مقبول	07 / 22 / لا أحد
	92	غير مقبول	07 / 22 / لا أحد
	93	غير مقبول	07 / 22 / لا أحد
35	94	غير مقبول	07 / 22 / لا أحد
36	95	غير مقبول	07 / 22 / لا أحد
37	96	غير مقبول	07 / 22 / لا أحد
38	97	غير مقبول	07 / 22 / لا أحد

39	98	مقبول	إجماع
40	99	غير مقبول	07 / 22 / لا أحد
41	100	غير مقبول	06 / 23 / لا أحد
42	101	غير مقبول	07 / 22 / لا أحد
43	102	غير مقبول	07 / 22 / لا أحد
44	103	غير مقبول	07 / 22 / لا أحد
45	104	غير مقبول	07 / 22 / لا أحد
46	105	غير مقبول	07 / 22 / لا أحد
47	106	غير مقبول	07 / 22 / لا أحد
	107	غير مقبول	07 / 22 / لا أحد
48	108	غير مقبول	07 / 22 / لا أحد
	109	غير مقبول	07 / 22 / لا أحد
	110	غير مقبول	07 / 22 / لا أحد
49	111	غير مقبول	07 / 22 / لا أحد

المملكة المغربية
البرلمان
مجلس النواب
لجنة القطاعات الاجتماعية

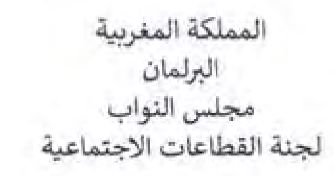


تعديلات الفريق الحركي

المادة	رقم التعديل	الملاحظات	التصويت موافقون-معارضون-ممتنعون
1	1	سحب	—
2	2	سحب	—
3	3	سحب	—
4	4	سحب	—
5	5	مقبول فى إطار صيغة توافقية	إجماع
6	6	سحب	—
7	7	سحب	—
	8	سحب	—
	10	سحب	—
	9	سحب	—
8	11	مقبول في إطار صيغة توافقية	23 / 05 / لا أحد
	12	مقبول في إطار صيغة توافقية	23 / 05 / لا أحد
9	13	مقبول جزئيا في إطار صيغة توافقية	23 / 06 / لا أحد

11	14	غير مقبول	07 / 22 / لا أحد
	15	غير مقبول	07 / 22 / لا أحد
	16	غير مقبول	07 / 22 / لا أحد
12	17	مقبول	إجماع
13	18	سحب	—
14	19	سحب	—
16	21	سحب	—
	20	سحب	—
17	22	سحب	—
18	23	سحب	—
	24	سحب	—
19	25	سحب	—
20	26	سحب	—
22	27	سحب	—
24	28	مقبول	إجماع
25	29	غير مقبول	07 / 22 / لا أحد
	30	غير مقبول	07 / 22 / لا أحد
26	31	سحب	—
27	32	مقبول	إجماع
28	33	سحب	—

31	34	سحب	—
32	35	سحب	—
33	36	سحب	—
34	37	سحب	—
	38	سحب	—
39	39	سحب	—
40	40	مقبول	لا أحد / 07 / 22
	41	مقبول	لا أحد / 07 / 22
41	42	مقبول	لا أحد / 06 / 23
47	43	سحب	—
	44	سحب	—


المملكة المغربية
البرلمان
مجلس النواب
لجنة القطاعات الاجتماعية

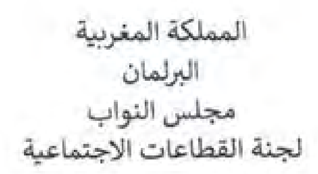


تعديلات فريق التقدم والاشتراكية

المادة	رقم التعديل	الملاحظات	التصويت موافقون-معارضون-ممتنعون
	1	سحب	—
2	2	غير مقبول	06 / 22 / لا أحد
3	3	مقبول جزئيا في إطار صيغة توافقية	06 / 22 / لا أحد
4	4	سحب	—
5	5	مقبول جزئيا في إطار صيغة توافقية	إجماع
6	6	سحب	—
الباب الثاني : عنوان	7	سحب	—
7	8	غير مقبول	06 / 22 / لا أحد
8	9	سحب	—
9	10	غير مقبول	01 /22 / 06
10	11	مقبول جزئيا مع تجويد الصياغة	07 / 22 / لا أحد
11	12	غير مقبول	07 / 22 / لا أحد
12	13	مقبول	إجماع
13	14	غير مقبول	07 / 22 / لا أحد
14	15	غير مقبول	07 / 22 / لا أحد

15	16	سحب	—
16	17	غير مقبول	07 / 22 / لا أحد
17	18	غير مقبول	07 / 22 / لا أحد
18	19	غير مقبول	07 / 22 / لا أحد
19	20	غير مقبول	07 / 22 / لا أحد
20	21	غير مقبول	07 / 22 / لا أحد
22	22	غير مقبول	07 / 22 / لا أحد
23	23	غير مقبول	07 / 22 / لا أحد
25	24	غير مقبول	07 / 22 / لا أحد
26	25	مقبول	إجماع
27	26	مقبول	إجماع
29	27	سحب	—
الباب الثالث: عنوان	28	مقبول	إجماع
30	29	مقبول	24 / 05 / لا أحد
31	30	مقبول	25 / 04 / لا أحد
32	31	مقبول	24 / 05 / لا أحد
33	32	غير مقبول	07 / 22 / لا أحد
الباب الرابع: عنوان	33	سحب	—
34	34	غير مقبول	07 / 22 / لا أحد
الباب الخامس	35	سحب	—

35	36	غير مقبول	07 / 22 / لا أحد
36	37	غير مقبول	07 / 22 / لا أحد
37	38	غير مقبول	07 / 22 / لا أحد
38	39	غير مقبول	07 / 22 / لا أحد
39	40	مقبول	إجماع
40	41	غير مقبول	07 / 22 / لا أحد
41	42	غير مقبول	06 / 23 / لا أحد
42	43	غير مقبول	07 / 22 / لا أحد
43	44	غير مقبول	07 / 22 / لا أحد
44	45	غير مقبول	07 / 22 / لا أحد
45	46	غير مقبول	07 / 22 / لا أحد
46	47	غير مقبول	07 / 22 / لا أحد
الباب السادس عنوان	48	سحب	—
47	49	غير مقبول	07 / 22 / لا أحد



المملكة المغربية
البرلمان
مجلس النواب
لجنة القطاعات الاجتماعية



تعديلات المجموعة النيابية للعدالة والتنمية

المادة	رقم التعديل	الملاحظات	التصويت موافقون-معارضون-ممتنعون
	1	سحب	—
1	2	سحب	—
2	3	غير مقبول	06 / 22 / لا أحد
3	4	مقبول جزئيا في إطار صيغة توافقية	06 / 22 / لا أحد
	5	مقبول جزئيا في إطار صيغة توافقية	06 / 22 / لا أحد
	6	غير مقبول	06 / 22 / لا أحد
4	7	سحب	—
	8	سحب	—
5	9	مقبول	إجماع
7	10	غير مقبول	06 / 22 / لا أحد
	11	مقبول جزئيا	06 / 22 / لا أحد
	12	غير مقبول	06 / 22 / لا أحد
	13	غير مقبول	06 / 22 / لا أحد
	14	غير مقبول	06 / 22 / لا أحد
8	15	مقبول في إطار صيغة توافقية	23 / 05 / لا أحد

11	16	غير مقبول	07 / 22 / لا أحد
12	17	مقبول	إجماع
13	18	غير مقبول	07 / 22 / لا أحد
14	19	غير مقبول	07 / 22 / لا أحد
	20	غير مقبول	07 / 22 / لا أحد
15	21	غير مقبول	07 / 22 / لا أحد
16	22	غير مقبول	07 / 22 / لا أحد
17	23	غير مقبول	07 / 22 / لا أحد
18	24	غير مقبول	07 / 22 / لا أحد
19	26	غير مقبول	07 / 22 / لا أحد
	25	غير مقبول	07 / 22 / لا أحد
20	27	غير مقبول	07 / 22 / لا أحد
22	28	غير مقبول	07 / 22 / لا أحد
23	29	غير مقبول	07 / 22 / لا أحد
24	30	غير مقبول	07 / 22 / لا أحد
25	31	غير مقبول	07 / 22 / لا أحد
26	32	مقبول	إجماع
27	33	مقبول	إجماع
28	34	غير مقبول	07 / 22 / لا أحد
29	35	مقبول	إجماع
30	36	غير مقبول	05 / 24 / لا أحد

31	37	غير مقبول	05 / 24 / لا أحد
32	38	غير مقبول	05 / 24 / لا أحد
33	39	غير مقبول	07 / 22 / لا أحد
34	40	غير مقبول	07 / 22 / لا أحد
	41	غير مقبول	07 / 22 / لا أحد
	42	غير مقبول	07 / 22 / لا أحد
	43	غير مقبول	07 / 22 / لا أحد
	44	غير مقبول	07 / 22 / لا أحد
	45	غير مقبول	07 / 22 / لا أحد
35	46	غير مقبول	07 / 22 / لا أحد
36	47	غير مقبول	07 / 22 / لا أحد
	48	غير مقبول	07 / 22 / لا أحد
39	49	مقبول	إجماع
40	50	غير مقبول	07 / 22 / لا أحد
41	51	غير مقبول	07 / 22 / لا أحد
	52	مقبول	23 / 06 / لا أحد
42	53	غير مقبول	07 / 22 / لا أحد
43	54	غير مقبول	07 / 22 / لا أحد
44	55	غير مقبول	07 / 22 / لا أحد
	56	غير مقبول	07 / 22 / لا أحد
47	57	غير مقبول	07 / 22 / لا أحد

المملكة المغربية
البرلمان
مجلس النواب
لجنة القطاعات الاجتماعية



تعديلات السيدة النائبة فاطمة التامني

المادة	رقم التعديل	الملاحظات	التصويت موافقون-معارضون-ممتنعون
1	1	سحب	—
2	2	غير مقبول	06/ 22 / لا أحد
3	3	مقبول جزئيا في إطار صيغة توافقية	06/ 22 / لا أحد
4	4	سحب	—
5	5	مقبول جزئيا في إطار صيغة توافقية	إجماع
6	6	غير مقبول	01/ 26 / 01
7	7	غير مقبول	06/ 22 / لا أحد
8	8	مقبول جزئيا	05/ 22 / 01
9	9	غير مقبول	06/ 22 / 01
10	10	غير مقبول	07/ 22 / لا أحد
11	11	غير مقبول	07/ 22 / لا أحد
12	12	مقبول	إجماع
13	13	غير مقبول	07/ 22 / لا أحد
14	14	غير مقبول	07/ 22 / لا أحد

16	15	غير مقبول	07/ 22 / لا أحد
	16	غير مقبول	07/ 22 / لا أحد
17	17	غير مقبول	07/ 22 / لا أحد
18	18	غير مقبول	07/ 22 / لا أحد
	19	غير مقبول	07/ 22 / لا أحد
19	20	غير مقبول	07/ 22 / لا أحد
20	21	غير مقبول	07/ 22 / لا أحد
30	22	غير مقبول	05/ 24 / لا أحد
33	23	غير مقبول	07/ 22 / لا أحد
34	24	غير مقبول	07/ 22 / لا أحد
35	25	غير مقبول	07/ 22 / لا أحد
36	26	غير مقبول	07/ 22 / لا أحد
37	27	غير مقبول	07/ 22 / لا أحد
38	28	غير مقبول	07/ 22 / لا أحد
39	29	سحب	—

المملكة المغربية
البرلمان
مجلس النواب
لجنة القطاعات الاجتماعية

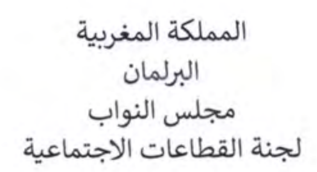


تعديلات السيدة النائبة نبيلة منيب
(الحزب الاشتراكي الموحد)

المادة	رقم التعديل	الملاحظات	التصويت موافقون-معارضون-ممتنعون
1	1	سحب	—
2	2	سحب	—
3	3	مقبول جزئيا في إطار صيغة توافقية	06 / 22 / لا أحد
4	4	سحب	إجماع
5	5	سحب	—
7	6	سحب	—
12	7	مقبول	إجماع
13	8	غير مقبول	07 / 22 / لا أحد
16	9	غير مقبول	07 / 22 / لا أحد
	10	غير مقبول	07 / 22 / لا أحد
	11	غير مقبول	07 / 22 / لا أحد
18	12	غير مقبول	07 / 22 / لا أحد
20	13	سحب	—
30	14	سحب	—
31	15	سحب	—

33	16	غير مقبول	لا أحد / 22 / 07
الباب الخامس	17	غير مقبول	لا أحد / 22 / 07

جدول التصويت
على تعديلات الحكومة المقدمة
على مشروع القانون التنظيمي





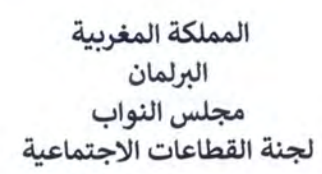
تعديـلات الحكومة

المادة	رقم التعديل	الملاحظات	التصويت موافقون-معارضون-ممتنعون
2	1	مقبول	22 / 06 / لا أحد
	2	مقبول إضافة فرع أول قبل المادة رقم 2	إجماع
	3	مقبول إضافة فرع ثاني بعد المادة 3	إجماع
	4	مقبول إضافة فرع ثالث بعد المادة 4	إجماع
6	5	مقبول تعديل المادة 6	23 /05/ لا أحد
الباب الثاني	6	مقبول حذف الباب	إجماع
7	7	مقبول تعديل المادة 7	22/ 06 / لا أحد
	8	مقبول إضافة باب ثاني	03 / 04 / 22
	9	مقبول إضافة فرع أول	إجماع
10	10	مقبول تعديل المادة	22 / 07 / لا حد
11	11	مقبول تعديل المادة	22 / 07 / لا حد
	12	مقبول إضافة مادة جديدة	22 / 07 / لا حد
13	13	مقبول حذف المادة	إجماع
	14	مقبول إضافة مادة جديدة	22 / 07 / لا حد
	15	مقبول إضافة فرع ثاني	26 / لا أحد / 3
14	16	مقبول حذف المادة	إجماع

	17	مقبول إضافة مادة جديدة	22 / 07 / لا أحد
15	18	مقبول حذف المادة	22 / 07 /لا أحد
	19	مقبول إضافة مادة جديدة	22 / 07 /لا أحد
16	20	مقبول حذف المادة	22 / 07 /لا أحد
	21	مقبول إضافة مادة جديدة	22 / 07 /لا أحد
17	22	مقبول حذف المادة	22 / 07 /لا أحد
	23	مقبول إضافة مادة جديدة	22 / 07 /لا أحد
18	24	مقبول حذف المادة	22 / 07 /لا أحد
	25	مقبول إضافة مادة جديدة	22 / 07 /لا أحد
19	26	مقبول حذف المادة	22 / 07 /لا أحد
	27	مقبول إضافة مادة جديدة	02 /05 / 22
20	28	مقبول حذف المادة	22 / 07 /لا أحد
	29	مقبول إضافة مادة جديدة	22 / 07 /لا أحد
	30	مقبول إضافة فرع ثالث	إجماع
21	31	مقبول حذف المادة	22 / 07 /لا أحد
	32	مقبول إضافة مادة جديدة	22 / 07 /لا أحد
22	33	مقبول حذف المادة	22 / 07 /لا أحد
	34	مقبول إضافة مادة جديدة	22 / 07 /لا أحد
23	35	مقبول حذف المادة	22 / 07 /لا أحد
25	36	مقبول حذف المادة	22 / 07 /لا أحد
28	37	مقبول حذف المادة	22 / 07 /لا أحد
33	38	مقبول حذف المادة	22 / 07 /لا أحد
	39	مقبول حذف عنوان الباب الرابع	إجماع
34	40	مقبول حذف المادة	22 / 07 /لا أحد

	41	مقبول إعادة الترتيب	25 / 04 / لا أحد
35	42	مقبول في إطار إعادة الترتيب، ستصبح المادة 23	22 / 07 /لا أحد
36	43	مقبول في إطار إعادة الترتيب، ستصبح المادة 24، مع الأخذ بعين الاعتبار الإحالة	22 / 07 /لا أحد
37	44	مقبول في إطار إعادة الترتيب ستصبح المادة 25، مع الأخذ بعين الاعتبار الإحالة	22 / 07 /لا أحد
38	45	مقبول في إطار إعادة الترتيب، ستصبح المادة 26، مع الأخذ بعين الاعتبار الإحالة	22 / 07 /لا أحد
40	46	مقبول في إطار إعادة الترتيب، ستصبح المادة 27، مع الأخذ بعين الاعتبار الإحالة	22 / 07 /لا أحد
41	47	مقبول في إطار إعادة الترتيب ستصبح المادة 28، مع الأخذ بعين الاعتبار الإحالة	23 / 06 / لا أحد
42	48	مقبول في إطار إعادة الترتيب، ستصبح المادة 29، مع الأخذ بعين الاعتبار الإحالة	22 / 07 /لا أحد
43	49	مقبول في إطار إعادة الترتيب، ستصبح المادة 30، مع الأخذ بعين الاعتبار الإحالة	22 / 07 /لا أحد
44	50	مقبول في إطار إعادة الترتيب، ستصبح المادة 31، مع الأخذ بعين الاعتبار الإحالة	22 / 07 /لا أحد
45	51	مقبول في إطار إعادة الترتيب، ستصبح المادة 32	22 / 07 /لا أحد
46	52	مقبول في إطار إعادة الترتيب، ستصبح المادة 33	22 / 07 /لا أحد
عنوان الباب السادس	53	مقبول تغيير الباب السادس بالباب الرابع	إجماع
47	54	مقبول حذف المادة	22 / 07 /لا أحد
48	55	مقبول في إطار إعادة الترتيب، ستصبح المادة 34	22 / 07 /لا أحد
49	56	مقبول في إطار إعادة الترتيب، ستصبح المادة 35	22 / 07 /لا أحد

جدول التصويت
على مواد و مشروع القانون
التنظيمي برمته



المملكة المغربية
البرلمان
مجلس النواب
لجنة القطاعات الاجتماعية



جدول التصويت على مشروع قانون تنظيمي رقم 97.15 بتحديد شروط وكيفيات ممارسة حق الإضراب

المواد	ملاحظات	نتيجة التصويت موافقون-معارضون-ممتنعون
العنوان مشروع القانون التنظيمي	كما جاء	22 / لا أحد / 06
الباب الأول أحكام عامة	كما جاء	إجماع
المادة الأولى	كما عدلت صيغة توافقية باللجنة	إجماع
	إضافة فرع أول تعديل الحكومة	إجماع
2	كما عدلت تعديل الحكومة	22 / 06 / لا أحد
3	كما عدلت صيغة توافقية	22 / 06 / لا أحد
	إضافة فرع ثاني تعديل الحكومة	إجماع
4	كما عدلت صيغة توافقية باللجنة	إجماع
	إضافة فرع ثالث تعديل الحكومة	إجماع
5	كما عدلت صيغة توافقية	إجماع
6	كما عدلت تعديل الحكومة	23 / 05 / لا أحد
الباب الثاني شروط وكيفيات ممارسة حق الإضراب في القطاع الخاص	كما عدل (حذف) تعديل الحكومة	إجماع
7	كما عدلت تعديل الحكومة	22 /06/ لا أحد
8	كما عدلت صيغة توافقية	23 / 05 / لا أحد

9	كما عدلت صيغة توافقية	23 / 06 / لا أحد
	إضافة باب ثاني تعديل الحكومة	إجماع
	إضافة فرع أول تعديل الحكومة	إجماع
10	كما عدلت تعديل الحكومة	22 / 07/ لا أحد
11	كما عدلت تعديل الحكومة	22 / 07/ لا أحد
12	كما عدلت (حذف)	إجماع
	إضافة مادة جديدة تعديل الحكومة	22/ 07 / لا أحد
13	كما عدلت (حذف) تعديل الحكومة	إجماع
	إضافة مادة جديدة تعديل الحكومة	22/ 07 / لا أحد
	إضافة فرع الثاني تعديل الحكومة	26 / لا أحد / 03
14	كما عدلت (حذف) تعديل الحكومة	إجماع
	إضافة مادة جديدة تعديل الحكومة	22/ 07 / لا أحد
15	كما عدلت (حذف) تعديل الحكومة	22/ 07 / لا أحد
	إضافة مادة جديدة تعديل الحكومة	22/ 07 / لا أحد
16	كما عدلت (حذف) تعديل الحكومة	22/ 07 / لا أحد
	إضافة مادة جديدة تعديل الحكومة	22/ 07 / لا أحد
17	كما عدلت (حذف) تعديل الحكومة	22/ 07 / لا أحد
	إضافة مادة جديدة تعديل الحكومة	22/ 07 / لا أحد
18	كما عدلت (حذف) تعديل الحكومة	22/ 07 / لا أحد

	إضافة مادة جديدة تعديل الحكومة	22/ 07 / لا أحد
19	كما عدلت (حذف) تعديل الحكومة	07/22 / لا أحد
	إضافة مادة جديدة تعديل الحكومة	22/ 05 / 02
20	كما عدلت (حذف) تعديل الحكومة	22/ 07 / لا أحد
	إضافة مادة جديدة تعديل الحكومة	22/ 07 / لا أحد
	إضافة فرع ثالث تعديل الحكومة	إجماع
21	كما عدلت (حذف) تعديل الحكومة	22/ 07 / لا أحد
	إضافة مادة جديدة تعديل الحكومة	22/ 07 / لا أحد
22	كما عدلت (حذف) تعديل الحكومة	22/ 07 / لا أحد
	إضافة مادة جديدة تعديل الحكومة	22/ 07 / لا أحد
23	كما عدلت (حذف) تعديل الحكومة	22/ 07 / لا أحد
24	كما عدلت (حذف)	24 / 5 / لا أحد
25	كما عدلت (حذف) تعديل الحكومة	22/ 07 / لا أحد
26	كما عدلت (حذف)	إجماع
27	كما عدلت (حذف)	إجماع
28	كما عدلت (حذف) تعديل الحكومة	22/ 07 / لا أحد
29	كما عدلت (حذف)	إجماع
الباب الثالث شروط وكيفيات ممارسة حق الإضراب في القطاع العام	كما عدل (حذف)	إجماع
30	كما عدلت (حذف)	24 / 05 / لا أحد

31	كما عدلت (حذف)	24 / 05 / لا أحد
32	كما عدلت (حذف)	24 / 05 / لا أحد
33	كما عدلت (حذف) تعديل الحكومة	22/ 07 / لا أحد
الباب الرابع أحكام خاصة بالإضراب في المرافق الحيوية	كما عدل (حذف) تعديل الحكومة	إجماع
34	كما عدلت (حذف) تعديل الحكومة	22/ 07 / لا أحد
الباب الخامس العقوبات	كما عدل في إعادة ترتيب الباب، سيصبح الباب الثالث تعديل الحكومة	25/ 04 / لا أحد
35	كما عدلت في إطار إعادة الترتيب، ستصبح المادة 23 تعديل الحكومة	22/ 07 / لا أحد
36	كما عدلت في إطار إعادة الترتيب، ستصبح المادة 24 مع أخذ بعين الاعتبار الإحالة تعديل الحكومة	22/ 07 / لا أحد
37	كما عدلت في إطار إعادة الترتيب، ستصبح المادة 25 مع اخذ بعين الاعتبار الإحالة تعديل الحكومة	22/ 07 / لا أحد
38	كما عدلت في إطار إعادة الترتيب، ستصبح المادة 26 مع اخذ بعين الاعتبار الإحالة تعديل الحكومة	22/ 07 / لا أحد
39	كما عدلت (حذف)	إجماع
40	كما عدلت في إطار إعادة الترتيب، ستصبح المادة 27 مع اخذ بعين الاعتبار الإحالة تعديل الحكومة	22/ 07 / لا أحد
41	كما عدلت في إطار إعادة الترتيب، ستصبح المادة 28 مع اخذ بعين الاعتبار الإحالة تعديل الحكومة	23/ 06 / لا أحد
42	كما عدلت في إطار إعادة الترتيب، ستصبح المادة 29 مع اخذ بعين الاعتبار الإحالة تعديل الحكومة	22/ 07 / لا أحد

43	كما عدلت في إطار إعادة الترتيب، ستصبح المادة 30 مع اخذ بعين الاعتبار الإحالة تعديل الحكومة	22/ 07 / لا أحد
44	كما عدلت في إطار إعادة الترتيب، ستصبح المادة 31 مع اخذ بعين الاعتبار الإحالة تعديل الحكومة	22/ 07 / لا أحد
45	كما عدلت في إطار إعادة الترتيب، ستصبح المادة 32 تعديل الحكومة	22/ 07 / لا أحد
46	كما عدلت في إطار إعادة الترتيب، ستصبح المادة 33 تعديل الحكومة	22/ 07 / لا أحد
الباب السادس أحكام مختلفة وختامية	كما عدل إعادة ترتيب الباب، سيصبح الباب الرابع تعديل الحكومة	إجماع
47	كما عدلت (حذف) تعديل الحكومة	22/ 07 / لا أحد
48	كما عدلت في إطار إعادة الترتيب، ستصبح المادة 34 تعديل الحكومة	22/ 07 / لا أحد
49	كما عدلت في إطار إعادة الترتيب، ستصبح المادة 35 تعديل الحكومة	22/ 07 / لا أحد
مشروع القانون التنظيمي برمته كما عدل	الموافقون: 22 المعارضون: 07 الممتنعون: لا أحد	

نص مشروع القانون التنظيمي
كما أحيل على اللجنة

مشروع قانون تنظيمي رقم 97.15
بتحديد شروط وكيفيات ممارسة حق الإضراب

الأمانة العامة للحكومة (المطبعة الرسمية)-الرباط 2016-1438

مشروع قانون تنظيمي رقم 97.15
بتحديد شروط وكيفيات ممارسة حق الإضراب

الباب الأول
أحكام عامة
المادة الأولى

تطبيقا لأحكام الفقرة الأخيرة من الفصل 29 من الدستور، يحدد هذا القانون التنظيمي شروط وكيفيات ممارسة حق الإضراب.

المادة 2

الإضراب هو كل توقف جماعي عن العمل يتم بصفة مدبرة ولمدة محددة، من أجل الدفاع عن حق من الحقوق أو مصلحة من المصالح الاجتماعية أو الاقتصادية المباشرة للأجراء المضربين.

المادة 3

يراد في مدلول هذا القانون التنظيمي بالمصطلحات التالية، ما يلي :

أ) - الأجير: كل شخص التزم ببذل نشاطه المهني، ويعمل تحت إمرة مشغل، يكون تابعا له، وذلك مقابل أجر، أيا كان نوعه أو طريقة أدائه، سواء كان يعمل في القطاع الخاص أو في القطاع العام ؛

ب) - المشغل : يعتبر مشغلا في القطاع الخاص كل شخص ذاتي أو اعتباري خاضع للقانون الخاص، يستأجر خدمات أجير للقيام بأعمال، في مقاولة أو مؤسسة.

ويعتبر مشغلا في القطاع العام كل شخص اعتباري من أشخاص القانون العام يسهر على تدبير مرفق عمومي، ويمارس بهذه الصفة صلاحيات السلطة العمومية ؛

ج) - الجهة الداعية إلى الإضراب هي :

- النقابة الأكثر تمثيلا، طبقا للتشريع الجاري به العمل، أو ذات تمثيلية على الصعيد الوطني سواء تعلق الأمر بإضراب على الصعيد الوطني في القطاع العام أو القطاع الخاص ؛
- النقابة الأكثر تمثيلا، طبقا للتشريع الجاري به العمل، على صعيد المقاولة أو المؤسسة أو المرفق العمومي المعني، وفي حالة عدم وجودها، النقابة التي حصلت على أكبر نسبة من مجموع عدد مندوبي الأجراء المنتخبين على صعيد المقاولة أو المؤسسة، أو أغلبية المأجورين في حالة عدم وجود تمثيلية عن النقابة في المقاولة أو المؤسسة المعنية أو المرفق العمومي المعني إذا تعلق الأمر بإضراب على صعيد المقاولة أو المؤسسة أو المرفق العمومي ؛

د) - المرافق الحيوية : هي المرافق التي تقدم خدمات أساسية والتي من شأن توقف العمل بها كليا أو جزئيا أن يعرض حياة الأشخاص وصحتهم وسلامتهم للخطر ؛

هـ) - الحد الأدنى من الخدمة : قدر كاف من الخدمات الأساسية يجب تأمينه لضمان استمرارية تقديمها للمرتفقين في حالة ممارسة حق الإضراب.

المادة 4

يمكن أن يمارس حق الإضراب وفق أحكام هذا القانون التنظيمي كل من :

- الأشخاص الخاضعين لأحكام القانون رقم 65.99 المتعلق بمدونة الشغل ؛
- الموظفين والأعوان والمستخدمين لدى إدارات الدولة والمؤسسات والمقاولات العمومية والجماعات الترابية ولدى كل شخص اعتباري آخر من أشخاص القانون العام.

المادة 5

كل دعوة إلى الإضراب خلافا لأحكام هذا القانون التنظيمي تعتبر باطلة.

ويعتبر كل إضراب لأهداف سياسية ممنوعا.

المادة 6

يجب على كل أجير أراد المشاركة في ممارسة حق الإضراب التقيد بأحكام هذا القانون التنظيمي وكذا بأحكام النصوص التشريعية والتنظيمية الجاري بها العمل.

الباب الثاني
شروط وكيفيات ممارسة حق الإضراب
في القطاع الخاص
المادة 7

لا يمكن اللجوء إلى ممارسة حق الإضراب إلا بعد انصرام أجل ثلاثين (30) يوما من تاريخ توصل المشغل بالملف المطلبي من الجهة التي يمكن لها الدعوة إلى الإضراب.

قبل اللجوء إلى ممارسة حق الإضراب، يتوجب القيام، خلال الأجل المذكور، في الفقرة السابقة، بإجراء مفاوضات بشأن الملف المطلبي للأجراء قصد البحث عن حلول متوافق عليها. ولهذه الغاية، يمكن للأطراف الاتفاق على تعيين وسيط.

وفي حالة تعذر إجراء المفاوضات أو فشلها لأي سبب من الأسباب، يتعين القيام ببذل جميع المساعي اللازمة لإجراء محاولة التصالح بين الطرفين طبقا للتشريع الجاري به العمل، وطبقا لمقتضيات اتفاقيات الشغل الجماعية عند وجودها.

وإذا لم تؤد محاولة التصالح إلى أي نتيجة، وقررت الجهة المشار إليها في الفقرة الأولى أعلاه الدعوة إلى الإضراب، وجبت ممارسته طبقا للشروط والكيفيات المنصوص عليها في هذا القانون التنظيمي.

المادة 8

يعتبر باطلا بقوة القانون كل شرط تعاقدي أو التزام يقضي بتنازل الأجير عن ممارسة حق الإضراب.

غير أنه يجوز التنصيص في اتفاقيات الشغل الجماعية على تعليق ممارسة حق الإضراب خلال مدة محددة، شريطة أن تتضمن الإجراءات الواجب اتخاذها لتسوية كل نزاع جماعي يحدث خلال مدة تعليق الإضراب.

المادة 9

يمنع على المشغلين ومنظماتهم المهنية وعلى المنظمات النقابية للأجراء عرقلة ممارسة حق الإضراب بواسطة الاعتداء أو الانتقام أو الإغراء أو بواسطة أي وسيلة من الوسائل التي يمكن أن تحول دون ممارسة الأجراء حقهم في الإضراب.

المادة 10

يمنع على المشغل، خلال مدة سريان الإضراب، أن يحل محل الأجراء المضربين أجراء آخرين، لا تربطهم به أي علاقة شغل قبل تاريخ تبليغه قرار الإضراب.

غير أنه، يجوز للمشغل، في حالة رفض الأجراء المكلفين بتوفير حد أدنى من الخدمة أداء المهام المسندة إليهم في المرافق الحيوية طبقا لأحكام المادة 34 من هذا القانون التنظيمي، إحلال أجراء آخرين محل الأجراء المكلفين بتوفير حد أدنى من الخدمة، وذلك خلال مدة سريان الإضراب.

كما أنه، في حالة تأثير ممارسة حق الإضراب على تزويد السوق بالمواد والخدمات الأساسية اللازمة لحماية حياة المواطنين وصحتهم وسلامتهم، يتعين على المشغل أو من ينوب عنه الاستعانة فورا بأجراء آخرين لتأمين استمرار المقاولة في تقديم خدماتها خلال مدة سريان الإضراب.

وفي حالة تعذر ذلك، أمكن للسلطات المحلية المختصة اتخاذ التدابير اللازمة لضمان استمرار المقاولة في تقديم خدماتها على مسؤولية المشغل.

المادة 11

يمنع على المشغل اتخاذ أي إجراء تمييزي في حق الأجراء بسبب ممارستهم حق الإضراب، من شأنه خرق مبادئ المساواة وتكافؤ الفرص والمساس بالضمانات الممنوحة لهم والمتعلقة على الخصوص بحقوقهم ووضعياتهم ومسارهم المهني.

المادة 12

يمنع كل توقف مدبر عن العمل يتم بالتناوب وبكيفية متتالية بين فئات مهنية معينة أو مختلفة، تعمل في المقاولة أو المؤسسة نفسها أو في إحدى المؤسسات التابعة لها، سواء تعلق هذا التوقف بنشاط واحد من أنشطة المقاولة أو المؤسسة أو بعدة أنشطة.

المادة 13

يمنع عرقلة حرية العمل خلال مدة سريان الإضراب.

يراد في مدلول هذا القانون التنظيمي بعرقلة حرية العمل خلال مدة سريان الإضراب، كل فعل يؤدي أو قد يؤدي إلى منع الأجير غير المضرب أو المشغل من ولوج أماكن العمل أو من القيام بمزاولة نشاطه المهني، بواسطة الإيذاء أو العنف أو التهديد أو احتلال أماكن العمل أو مداخلها أو الطرق المؤدية إليها.

المادة 14

يعتبر الأجراء المشاركون في الإضراب في حالة توقف مؤقت عن العمل خلال مدة إضرابهم، وفي هذه الحالة لا يمكنهم الاستفادة من الأجر عن المدة المذكورة.

المادة 15

يمكن أن يتخذ قرار الإضراب على الصعيد الوطني في جميع القطاعات أو بعضها أو في قطاع واحد أو في أنشطة معينة داخل نفس القطاع أو في قطاعات مختلفة ، من قبل الجهاز التداولي المختص لإحدى النقابات الأكثر تمثيلا أو ذات تمثيلية على الصعيد الوطني، وذلك طبقا لأنظمتها الأساسية.

المادة 16

يمكن أن يتخذ قرار الإضراب على صعيد كل مقاولة أو مؤسسة من قبل الجمع العام للأجراء، الذي يجب أن تدعو إليه الجهة الداعية إلى الإضراب خلال خمسة عشر (15) يوما على الأقل من التاريخ المزمع عقد الجمع العام فيه.

يجب تبليغ المشغل بكيفية رسمية من قبل الجهة المذكورة بتاريخ ومكان انعقاد الجمع العام، وذلك سبعة (7) أيام على الأقل قبل تاريخ انعقاده.

يجتمع الجمع العام بصورة قانونية بحضور ما لا يقل عن ثلاثة أرباع (3/4) أجراء المقاولة أو المؤسسة، ويتخذ قرار الإضراب بواسطة الاقتراع السري بالأغلبية المطلقة للأجراء الحاضرين.

تقوم الجهة الداعية للإضراب بإعداد محضر اجتماع الجمع العام المذكور الذي يجب أن يتضمن عدد أجراء المقاولة أو المؤسسة المعنية، وعدد الحاضرين منهم في الجمع العام، والنسبة التي يمثلونها من مجموع الأجراء، وأسماءهم وأرقام بطائقهم الوطنية للتعريف وتوقيعاتهم ونسبة الأغلبية التي اتخذ بموجبها قرار الإضراب.

المادة 17

يجب أن يتضمن قرار الإضراب على الصعيد الوطني البيانات التالية :

1 - اسم النقابة الأكثر تمثيلا أو ذات تمثيلية على الصعيد الوطني التي اتخذت قرار الإضراب ؛

2 - الأسباب الداعية إلى اتخاذ قرار الإضراب ؛

3 - أمكنة تنفيذ الإضراب ؛

4 - تاريخ وساعة الشروع في تنفيذ الإضراب ؛

5 - المدة أو المدد المزمع خوض الإضراب خلالها.

وإذا تعلق الأمر بإضراب يهم مقاولة أو مؤسسة واحدة، أو عدة مقاولات أو مؤسسات متعددة، وجب أن يتضمن قرار الإضراب بالنسبة لكل مقاولة أو مؤسسة على حدة ، البيانات الواردة في البنود المشار إليها في الفقرة الأولى أعلاه ، ويرفق بنسخة من محضر اجتماع الجمع العام للأجراء الذي اتخذ قرار الإضراب.

المادة 18

مع مراعاة أحكام المادة 7 أعلاه، يتعين قبل الشروع الفعلي في تنفيذ الإضراب، قيام الجهة الداعية للإضراب بتبليغ المشغل بقرار الإضراب بأي وسيلة من وسائل التبليغ المنصوص عليها في التشريع الجاري به العمل، وذلك خمسة عشر (15) يوما على الأقل قبل التاريخ المقرر لخوضه.

غير أن المدة المذكورة تخفض إلى خمسة (5) أيام، إذا كان سبب الإضراب راجعا إلى عدم أداء المشغل أجور العاملين لديه أو وجود خطر حال يهدد صحتهم وسلامتهم.

المادة 19

يجب على الجهة الداعية إلى الإضراب أن تحيط علما الجهات المعنية التالية بقرار الإضراب سبعة (7) أيام على الأقل قبل الشروع الفعلي في تنفيذه :

أ) رئيس الحكومة والسلطات الحكومية المكلفة بالداخلية والتشغيل والمنظمات المهنية للمشغلين، إذا تعلق الأمر بالدعوة إلى ممارسة حق الإضراب على الصعيد الوطني.

كما يجب أن تحيط الجهة الداعية إلى الإضراب السلطة الحكومية التابع لها قطاع الأنشطة المعني علما بقرار الإضراب، إذا تعلق الأمر بالدعوة إلى ممارسة حق الإضراب في جميع القطاعات أو بعضها أو في قطاع واحد أو في أنشطة معينة داخل نفس القطاع أو في قطاعات مختلفة ؛

ب) المشغل، ووالي الجهة أو عامل العمالة أو الإقليم، وممثل السلطة الحكومية المكلفة بالتشغيل على صعيد الجهة أو العمالة أو الإقليم حسب الحالة، إذا تعلق الأمر بممارسة حق الإضراب على صعيد كل مقاولة أو مؤسسة.

المادة 20

تتولى الجهة الداعية إلى الإضراب، علاوة على المهام المسندة إليها بموجب أحكام هذا القانون التنظيمي، ممارسة المهام التالية قبل وأثناء سريان الإضراب :

أ) - تأطير الأجراء المضربين وتدبير ممارسة الإضراب والإشراف على مختلف مراحلها ؛

ب) - السهر، باتفاق مع المشغل، على ضمان استمرار الخدمات الأساسية لتفادي إتلاف الممتلكات والتجهيزات والآلات في أماكن العمل، وعلى التدابير اللازمة، الواجب مراعاتها لحفظ الصحة والسلامة المهنية، بما في ذلك الحفاظ على سلامة الأجراء وحياتهم، وكذا على تعيين من سيكلف منهم بتقديم الخدمات المذكورة.

وفي حالة عدم الاتفاق، يمكن للمشغل أن يطلب من قاضي المستعجلات تحديد هذه الخدمات وتعيين الأجراء الذين سيكلفون بتقديمها.

لا يمكن ممارسة الإضراب إلا بعد صدور أمر قاضي المستعجلات.

المادة 21

يمكن للمشغل وللجهة الداعية للإضراب، على حد سواء، أن يطلب من رئيس المحكمة المختصة تعيين مفوض قضائي أو أي شخص آخر مؤهل لذلك، داخل أجل لا يتعدى 48 ساعة لإجراء معاينة لظروف سير الإضراب وللواقعة أو الوقائع المصاحبة له، وأن يطلب من المحكمة ترتيب الآثار القانونية، إذا ثبت حدوث أي عرقلة لممارسة حق الإضراب، أو عرقلة حرية العمل بالنسبة للمشغل والأجراء غير المضربين، أو أي خرق لأحكام هذا القانون التنظيمي أثناء سريان الإضراب، دون المساس بحق النيابة العامة في تحريك الدعوى العمومية وإنجاز الأبحاث اللازمة إذا اقتضى الأمر ذلك.

المادة 22

للجهة الداعية للإضراب، كلما اقتضت الظروف ذلك، إنهاء الإضراب أو إلغاءه أو توقيفه مؤقتا.

كما يمكن للأطراف المعنية، في كل وقت وحين، الاتفاق على توقيف الإضراب مؤقتا أو بصورة نهائية.

وفي حالة توقيف الإضراب مؤقتا لمدة معينة من أجل التفاوض بشأن الملف المطلبي، فإنه يمكن استئنافه، دون التقيد بالآجال المنصوص عليها في المادة 18 من هذا القانون التنظيمي، إذا لم تسفر المفاوضات على نتائج، داخل أجل ثلاثين (30) يوما من بدءها.

المادة 23

لا يجوز، في حالة إنهاء الإضراب أو إلغائه بمقتضى اتفاق مبرم بين الأطراف المعنية على إثر الاستجابة للملف المطلبي، اتخاذ قرار إضراب جديد دفاعا عن المطالب نفسها، إلا بعد انصرام أجل سنة على الأقل يبتدئ من تاريخ إنهاء الإضراب أو إلغائه.

يعتبر الاتفاق المبرم المشار إليه في الفقرة الأولى أعلاه ملزما للأطراف، على الرغم من جميع الاتفاقات الأخرى السابقة.

المادة 24

يمنع على المشغل أن يقوم، خلال مدة الإضراب، بمناولة أو نقل أو ترحيل آليات وأجهزة وباقي وسائل عمل المقاولة أو المؤسسة كلا أو بعضا.

المادة 25

يجب على المشغل الامتناع عن الإغلاق الكلي أو الجزئي للمقاولة أو المؤسسة بسبب ممارسة حق الإضراب.

ويمكنه في حالة الإضرار بممتلكات المقاولة أو المؤسسة لا سيما منها التجهيزات أو الآلات أو المواد الأولية أو السلع أو البضائع، أو عدم مراعاة تدابير حفظ الصحة والسلامة المهنية، تقديم طلب إلى قاضي المستعجلات لاستصدار أمر قضائي من أجل اتخاذ التدابير الوقائية اللازمة لحماية ممتلكات المقاولة أو المؤسسة وحفظ الصحة والسلامة المهنية، أو إغلاقها الجزئي أو الكلي مؤقتا، حسب وضعية المقاولة وطبيعة نشاطها.

المادة 26

يمكن للمشغل، في حالة ممارسة الإضراب خلافا لأحكام هذا القانون التنظيمي، أن يطالب الجهة الداعية للإضراب والأجراء المضربين بالتعويض عن الخسائر والأضرار التي لحقت بالمقاولة من جراء الإضراب الذي تمت ممارسته بها بكيفية غير مشروعة.

المادة 27

يمنع على الأجراء المضربين احتلال أماكن العمل خلال مدة سريان الإضراب.

المادة 28

يمكن لرئيس الحكومة، في حالة حدوث آفات أو كوارث طبيعية أو أزمة وطنية، أن يأمر بصفة استثنائية بموجب قرار معلل، بمنع الإضراب أو وقفه لمدة محددة.

المادة 29

يمكن تعليق الإضراب بمقتضى أمر لقاضي المستعجلات بالمحكمة المختصة في حالة ما إذا كانت ممارسته ستؤدي إلى تهديد النظام العام أو وقف تقديم الخدمات الأساسية في حدودها الدنيا، بناء على طلب من رئيس الحكومة وبمبادرة من السلطة الحكومية المكلفة بالداخلية.

البـــاب الثالث

شروط وكيفيات ممارسة حق الإضراب

في القطاع العام

المادة 30

علاوة على الأحكام العامة المنصوص عليها في الباب الأول أعلاه، تطبق أحكام الباب الثاني من هذا القانون التنظيمي على ممارسة حق الإضراب من قبل الأجراء العاملين بالقطاع العام، باستثناء أحكام المواد 8 (الفقرة الثانية) و15 و16 و17 (الفقرة الثانية) و19 و24.

المادة 31

يمكن أن يتخذ قرار الإضراب في القطاع العام، وفق الشروط والكيفيات المنصوص عليها في هذا القانون التنظيمي على الصعيد الوطني من قبل الجهاز التداولي المختص لإحدى النقابات الأكثر تمثيلا أو ذات تمثيلية على الصعيد الوطني.

يقصد في مدلول هذا القانون التنظيمي بالقطاع العام كل المرافق التابعة للدولة أو للجماعات الترابية أو للمؤسسات أو للمقاولات العمومية أولكل شخص اعتباري آخر من أشخاص القانون العام.

المادة 32

يجب على الجهة الداعية إلى الإضراب أن تحيط علما الجهات المشار إليها بعده بقرار الإضراب في أحد المرافق العمومية أو في بعضها أو في جميعها، سبعة(7) أيام على الأقل قبل تاريخ الشروع الفعلي في تنفيذه :

- رئيس الحكومة والسلطات الحكومية المكلفة بالداخلية والوظيفة العمومية والتشغيل ؛
- السلطات الحكومية التابع لها المرفق المعني، أو التي تمارس الوصاية والإشراف عليه إذا تعلق الأمر بمؤسسة أو مقاولة عمومية، وإلى مدير المؤسسة أو المقاولة العمومية المعنية، وكل مسؤول عن المرفق العمومي المعني ؛
- عامل العمالة أو الإقليم المعني.

المادة 33

لا يمكن للفئات التالية ممارسة حق الإضراب :

- القضاة وقضاة المحاكم المالية ؛
- موظفو إدارة الدفاع الوطني وأفراد القوات المسلحة الملكية والدرك الملكي ؛
- موظفو الأمن الوطني والقوات المساعدة ؛
- رجال وأعوان ومساعدو السلطة، وجميع فئات الموظفين العاملين بوزارة الداخلية ؛
- الموظفون الديبلوماسيون والقنصليون ؛
- موظفو وأعوان إدارة الجمارك والضرائب غير المباشرة ؛
- موظفو وأعوان إدارة السجون وإعادة الإدماج ؛
- موظفو الهيئة الوطنية للوقاية المدنية وجميع الفئات الأخرى العاملة بها ؛
- موظفو وأعوان المياه والغابات حاملو السلاح ؛
- القيمون الدينيون ؛
- مراقبو الملاحة الجوية والبحرية.

كما لا يمكن للأشخاص الآتي ذكرهم ممارسة حق الإضراب :

- الأشخاص الذين يتم تكليفهم بضمان حد أدنى من الخدمة ؛
- الأشخاص الذين يتم تكليفهم بالسهر على الصحة والسلامة المهنية بأماكن العمل أثناء فترة سريان الإضراب.

الباب الرابع

أحكام خاصة بالإضراب في المرافق الحيوية

المادة 34

يمارس حق الإضراب في المرافق الحيوية طبقا للشروط والكيفيات المنصوص عليها في هذا القانون التنظيمي، شريطة توفير حد أدنى من الخدمة في هذه المرافق، ولا سيما منها :

- المؤسسات الصحية ؛
- المحاكم بمختلف أصنافها ودرجاتها ؛
- مرافق الأرصاد الجوية ؛
- مرافق النقل السككي ؛
- قطاعات النقل البري بمختلف أصنافه ؛
- شركات الاتصال السمعي البصري العمومي ؛
- شركات صناعة وتوزيع الأدوية، وشركات إنتاج وتوزيع مادة الأوكسجين ذات الاستعمال الطبي ؛
- مصالح المراقبة الصحية في الحدود والمطارات والموانئ ؛
- المصالح البيطرية ؛
- مرافق إنتاج وتوزيع الماء والكهرباء ؛
- مرافق إنتاج وتوزيع المواد الطاقية ؛
- مرافق التطهير السائل والصلب ؛
- مرافق جمع النفايات بجميع أصنافها.

يحدد اتفاق يبرم بين الجهة الداعية إلى الإضراب والمشغل المعني، بمساهمة السلطة أو السلطات الإدارية المحلية المختصة، عند الاقتضاء، الحد الأدنى من الخدمة الواجب تأمينها في المرافق المذكورة، وكذا الأجراء المكلفين بتوفيرها.

وفي حالة تعذر إبرام هذا الاتفاق، يتعين على المشغل استصدار أمر قضائي من قبل قاضي المستعجلات يحدد بموجبه الحد الأدنى المذكور والأجراء المكلفين بتوفيرها.

ويمكن تتميم لائحة المرافق الحيوية التي تستوجب توفير حد أدنى من الخدمة بها بقانون، بعد استشارة المنظمات النقابية للأجراء الأكثر تمثيلا أو ذات تمثيلية على الصعيد الوطني والمنظمات المهنية للمشغلين التابع لها المرفق المعني عند وجودها.

البـــاب الخامس

العقوبات

المادة 35

علاوة على العقوبات المنصوص عليها في هذا الباب، يعتبر في حالة تغيب عن العمل بصفة غير مشروعة، كل أجير مارس الإضراب في القطاع العام أو القطاع الخاص، دون التقيد بالإجراءات المنصوص عليها في هذا القانون التنظيمي، وتطبق في حقه، عند الاقتضاء، العقوبات التأديبية المنصوص عليها في النصوص التشريعية والأنظمة الخاصة بالأجراء الجاري بها العمل.

المادة 36

يعاقب بغرامة من 20.000 إلى 50.000 درهم كل مشغل أو منظمة مهنية للمشغلين أو منظمة نقابية، عرقلت ممارسة الأجراء حقهم في الإضراب خلافا لما هو منصوص عليه في المادة 9 من هذا القانون التنظيمي.

ويعاقب بغرامة من 2.000 إلى 5.000 درهم كل أجير ارتكب نفس الفعل خلافا لأحكام المادة 9 المذكورة.

المادة 37

يعاقب بغرامة من 20.000 إلى 50.000 درهم كل مشغل أحل أجراء آخرين محل الأجراء المضربين خلافا لأحكام الفقرة الأولى من المادة 10 من هذا القانون التنظيمي، مع مراعاة أحكام الفقرات الثانية والثالثة والرابعة من المادة المذكورة.

المادة 38

يعاقب بغرامة من 15.000 إلى 30.000 درهم كل مشغل اتخذ، خلافا لأحكام المادة 11 أعلاه، إجراء تمييزيا ضد أجرائه بسبب ممارستهم حق الإضراب.

المادة 39

يعاقب بغرامة من 2.000 إلى 5.000 درهم كل من خالف أحكام المادة 12 من هذا القانون التنظيمي دون الإخلال بالعقوبات الجنائية الأشد.

المادة 40

يعاقب بغرامة من 5.000 إلى 10.000 درهم كل من عرقل حرية العمل خلافا لما هو منصوص عليه في المادتين 13 و27 من هذا القانون التنظيمي، دون الإخلال بالعقوبات الجنائية الأشد.

ويمكن لقاضي المستعجلات بالمحكمة المختصة، في الحالات المنصوص عليها في المادتين المذكورتين، بطلب من المشغل، أن يأمر باتخاذ جميع التدابير اللازمة للحيلولة دون عرقلة حرية العمل، بما في ذلك وقف الإضراب.

دون الإخلال بتطبيق أحكام الفقرة الأولى من هذه المادة، يعاقب على كل مخالفة للأمر القضائي المذكور بالحبس من شهر إلى ثلاثة (3) أشهر وبغرامة من 10.000 إلى 20.000 درهم.

المادة 41

يعاقب بغرامة من 20.000 إلى 50.000 درهم كل من دعا إلى ممارسة حق الإضراب دون التقيد بأحكام الفقرة الأولى من المادة 7 من هذا القانون التنظيمي دون الإخلال بالعقوبات الجنائية الأشد.

المادة 42

يعاقب بغرامة من 10.000 إلى 30.000 درهم كل من اتخذ قرار الإضراب دون التقيد بأحكام المواد 15 و16 و18 و19 و23 و31 و32 من هذا القانون التنظيمي.

المادة 43

يعاقب بغرامة من 20.000 إلى 50.000 درهم كل من خالف أحكام المادتين 24 و25 (الفقرة الأولى) من هذا القانون التنظيمي.

المادة 44

يعاقب بغرامة من 5.000 إلى 10.000 درهم كل أجير:

- رفض القيام بالخدمات الأساسية التي كلف بتقديمها، خلافا لأحكام البند 2 من الفقرة الأولى من المادة 20 من هذا القانون التنظيمي ؛

- رفض توفير الحد الأدنى من الخدمة التي كلف بها خلافا لأحكام المادة 34 من هذا القانون التنظيمي.

المادة 45

في حالة العود، تضاعف العقوبة.

يعتبر في حالة العود كل من سبق الحكم عليه من أجل مخالفة أحكام هذا الباب بمقرر قضائي مكتسب لقوة الشيء المقضي به، ثم ارتكب مخالفة مماثلة قبل مضي سنتين من صدور المقرر المذكور أو تقادم العقوبة.

لتطبيق أحكام هذه المادة تعتبر مخالفات مماثلة جميع مخالفات أحكام هذا الباب.

المادة 46

يقوم ضباط الشرطة القضائية بتحرير محاضر المعاينة وإثبات المخالفات لأحكام هذا القانون التنظيمي.

ترسل المحاضر إلى النيابة العامة بالمحكمة المختصة داخل أجل أقصاه 24 ساعة من تحريرها داخل أجل معقول.

الباب السادس

أحكام مختلفة وختامية

المادة 47

تؤهل السلطات العمومية المعنية، خلال مدة سريان الإضراب، لاتخاذ جميع التدابير اللازمة لحفظ النظام العام وحماية الأشخاص والأموال والممتلكات، بما في ذلك العمل على فك الاعتصامات والحيلولة دون احتلال المباني وأماكن العمل والمرافق الملحقة بها، ومنع كل تجاوز يروم إغلاق مقرات العمل ومداخلها في وجه العاملين والمرتفقين.

كما يمكنها، عند الاقتضاء، وخلافا للأحكام التشريعية الجاري بها العمل، اللجوء إلى مسطرة التسخير من أجل تأمين استمرارية المرافق الحيوية في تقديم خدماتها وتأمين تزويد السوق بالمواد الأساسية.

المادة 48

تعتبر الآجال المنصوص عليها في هذا القانون التنظيمي آجالا كاملة، لا يحتسب فيها اليوم الأول واليوم الأخير.

المادة 49

يدخل هذا القانون التنظيمي حيز التنفيذ بعد انصرام أجل ستة أشهر من تاريخ نشره بالجريدة الرسمية، وينسخ ابتداء من التاريخ نفسه جميع الأحكام المخالفة.

نص مشروع القانون التنظيمي
كما عدل وكما صادقت عليه اللجنة

مشروع القانون التنظيمي رقم 97.15

بتحديد شروط وكيفيات ممارسة حق الإضراب

الباب الأول

أحكام عامة

المادة الأولى (صيغة توافقية باللجنة)

حق الإضراب مضمون ويمارس وفق أحكام هذا القانون التنظيمي، ويعد باطلا كل تنازل عنه.

يحدد هذا القانون التنظيمي ضمانات تتعلق:

-بممارسة حق الإضراب في القطاعين العام والخاص باعتباره حقا دستوريا ومن حقوق الإنسان الأساسية من أجل تحقيق العدالة الاجتماعية والسلم الاجتماعي وضمان التعاقد الاجتماعي؛

-بتعزيز وتوسيع مجال الحريات عبر ممارسة حق الإضراب استنادا إلى الدستور و انسجاما مع المو اثيق والمرجعيات والمبادئ الدولية ذات الصلة وتثمينا للرصيد التاريخي للممارسة الوطنية لهذا الحق الدستوري.

-بالتوازن في صون حقوق المضربين وتكريس حرية العمل في ارتباط مع ممارسة حق الإضراب وطنيا أو جهويا أو محليا.

الفرع الأول : تعاريف (تعديل الحكومة)

المادة 2 (تعديل الحكومة)

الإضراب هو كل توقف ارادي جماعي لمدة محددة عن أداء العمل كليا أو جزئيا، من أجل الدفاع عن حق من الحقوق أو مصلحة من المصالح الاجتماعية أو الاقتصادية أو المهنية المباشرة للعمال في علاقتهم بالمقاولة أو بالمؤسسة أو بالمرفق العمومي والمرتبطة بظروف العمل وتحسين الوضعية المادية.

ويعد اضر ابا كل توقف ارادي جماعي عن ممارسة المهنة أو أداء العمل من لدن المهنيين والعمال المستقلين والأشخاص غير الأجراء لمدة محددة، من أجل الدفاع عن حق من الحقوق أو مصلحة من المصالح المرتبطة بتحسين ظروفهم المهنية.

المادة 3 (صيغة توافقية)

يراد في مدلول هذا القانون التنظيمي بما يلي:

أ) العامل: كل شخص التزم بأداء عمل مقابل أجر تحت إمرة مشغل، تربطه به علاقة عمل مباشرة، في القطاع الخاص أو في القطاع العام.

المهنيون: الأشخاص المنتمون لفئات المهنيين أو العمال المستقلين أو الأشخاص غير الأجراء الذين يزاولون نشاطا خاصا.

ب) القطاع العام: كل المر افق التابعة للدولة أو للجماعات التر ابية أو للمؤسسات العمومية أو لكل شخص اعتباري آخر من أشخاص القانون العام.

ج) الجهة الداعية إلى الإضراب: هي الجهة التي تتولى الدعوة إلى الإضراب والتفاوض بمناسبته أو السعي إلى تسوية القضايا الخلافية و اتخاذ قرار تنفيذ الإضراب أو تعليقه أو إنهائه أو إلغائه والسهر على سريانه وتأطيره، وتشمل ما يلي:

فيما يتعلق بالعمال:

- نقابة أكثر تمثيلا على الصعيد الوطني، في وضعية قانونية سليمة.

- نقابة ذات تمثيلية على الصعيد الوطني، هي كل نقابة في وضعية قانونية سليمة، شاركت في انتخابات ممثلي المأجورين في القطاعين العام والخاص وحصلت على تمثيلية بهذين القطاعين دون اكتساب صفة النقابة الأكثر تمثيلا وفق النصوص التشريعية الجري بها العمل.

- نقابة أكثر تمثيلا على مستوى المقاولة أو المؤسسة، في وضعية قانونية سليمة.

-مجموعة من أجراء المقاولة أو المؤسسة وفق ما هو منصوص عليه في المادة 11 أدناه.

فيما يتعلق بالمهنيين:

- نقابة في وضعية قانونية سليمة أو هيئة محدثة بقانون لا يمنعها من ممارسة أي نشاط نقابي

د) المرافق الحيوية: المرافق التابعة للقطاع العام أو للقطاع الخاص أو هما معا والتي تقدم خدمات أساسية من شأن توقف العمل بها كليا أو جزئيا أن يعرض حياة الأشخاص وصحتهم وسلامتهم للخطر؛

ه) عرقلة حرية العمل خلال مدة سريان الإضراب: كل فعل مثبت يؤدي إلى المنع من الولوج إلى أماكن العمل أو من قيام العمال غير المضربين من مزاولة نشاطهم؛

و) احتلال أماكن العمل: كل فعل يؤدي إلى عرقلة حرية عمل العمال غير المضربين أو استمرارية نشاط المقاولة عبر منع دخول وخروج السلع والآليات والأشخاص من و إلى أماكن العمل؛

ز) الملف المطلبي: هي مجموعة من المطالب التي تروم تحقيق امتيازات اقتصادية أو اجتماعية أو مهنية ذات الصلة بظروف العمل أو ممارسة المهنة بالنسبة للمهنيين؛

ي) القضايا الخلافية: هي القضايا الناتجة عن عدم الاتفاق حول تأويل تطبيق تشريع العمل أو احترام الالتزامات التعاقدية المباشرة بين طرفي العلاقة الشغلية أو المهنية.

الفرع الثاني: مجال التطبيق (تعديل الحكومة)

المادة 4 (صيغة توافقية باللجنة)

تسري أحكام هذا القانون التنظيمي على القطاعين العام والخاص، مع مراعاة أحكام المادة 22 أدناه.

يمارس حق الإضراب وفق أحكام هذا القانون التنظيمي كل من:

-الأشخاص الخاضعين لأحكام القانون رقم 65.99 المتعلق بمدونة الشغل؛

-الأشخاص المنصوص عليهم في المادة 3 من القانون رقم 65.99 المشار إليه أعلاه؛

-الموظفين والأعوان والمستخدمين والمتعاقدين لدى إدارات الدولة والمؤسسات العمومية والجماعات الترابية ومجموعاتها ولدى كل شخص اعتباري آخر من أشخاص القانون العام؛

-المهنيين والعمال المستقلين والأشخاص غير الأجراء الذين يزاولون نشاطا خاصا والعمال المنزليين كما وقع تحديدهم في التشريع الجاري به العمل.

الفرع الثالث : مبادئ عامة (تعديل الحكومة)

المادة 5 (صيغة توافقية)

كل اضراب يمارس خلافا لأحكام هذا القانون هو اضراب غير مشروع.

المادة 6 (تعديل الحكومة)

يجب على كل من يريد أن يشارك في ممارسة حق الإضراب حسب مقتضيات المادة 4 أعلاه التقيد بأحكام هذا القانون وكذا بأحكام النصوص التشريعية والتنظيمية الجاري بها العمل.

يعد كل عامل يشارك في الإضراب في حالة توقف مؤقت عن العمل لا يؤدى عنه أجر.

لا يترتب عن اضراب المهنيين توقف عقد شغل أجرائهم وعدم أداء أجورهم.

~~الباب الثاني~~ (حذف عنوان الباب) (تعديل الحكومة)

~~شروط وكيفيات ممارسة حق الإضراب~~

~~في القطاع الخاص~~

المادة 7 (تعديل الحكومة)

ممارسة حق الإضراب مضمونة بمقتضى هذا القانون، ويمنع كل فعل يؤدي إلى عرقلتها، سواء بواسطة الاعتداء أو الانتقام أو الاغراء أو بأي وسيلة أخرى.

حرية العمل أثناء ممارسة حق الإضراب مضمونة بمقتضى هذا القانون ويمنع كل فعل يؤدي إلى عرقلتها أو احتلال أماكن العمل.

مع مراعاة أحكام المادة 17 أدناه، كل اضراب تتم مواصلته في حالة انهائه أو تعليقه وفق أحكام هذا القانون هو اضراب غير مشروع.

المادة 8 (صيغة توافقية)

لا يسري البطلان المشار اليه في الفقرة الأولى من المادة الأولى أعلاه، على الاتفاقات الجماعية بما فيها الاتفاقات الاجتماعية و اتفاقيات الشغل الجماعية والاتفاقات الناتجة عن المفاوضة الجماعية، التي تقضي باقرار السلم الاجتماعي خلال مدة محددة، شريطة احترام الأطراف الموقعة لالتزاماتها، وأن تتضمن هذه الاتفاقات مقتضيات خاصة تحدد المساطر التي يمكن اتباعها لحل كل نزاع جماعي يحدث خلال هذه المدة.

المادة 9 (صيغة توافقية)

يمنع اتخاذ أي اجراء تمييزي في حق العمال بسبب ممارستهم حق الإضراب، من شأنه خرق مبادئ المساواة وتكافؤ الفرص والمساس بالضمانات الممنوحة لهم والمتعلقة على الخصوص بحقوقهم ووضعياتهم ومسارهم المهني.

لا يعد الإضراب الذي يمارس وفق أحكام هذا القانون من المبررات المقبولة لاتخاذ العقوبات التأديبية أو للفصل من العمل في حق العمال المضربين.

تمنع خلال مدة الاضراب مناولة أو نقل أو ترحيل آليات وأجهزة وباقي وسائل عمل المقاولة أو المؤسسة كلا أو بعضها.

الباب الثاني (تعديل الحكومة)

شروط و كيفيات ممارسة حق الاضراب

الفرع الأول: شروط ممارسة حق الاضراب

المادة 10 (تعديل الحكومة)

تتم الدعوة إلى الإضراب على الصعيد الوطني في القطاع العام أو في القطاع الخاص من قبل نقابة أكثر تمثيلا أو من قبل نقابة ذات تمثيلية على الصعيد الوطني.

تتم الدعوة إلى الإضراب على صعيد المرفق العمومي من قبل نقابة أكثر تمثيلا على الصعيد الوطني أو من قبل نقابة ذات تمثيلية على صعيد المرفق العمومي.

تتم الدعوة إلى الإضراب على صعيد المقاولة أو المؤسسة، مع مراعاة أحكام المادة 12 أدناه من قبل:

-نقابة أكثر تمثيلا بالمقاولة أو المؤسسة؛

-مجموعة من أجراء المقاولة أو المؤسسة وفق ما هو منصوص عليه في المادة 11 أدناه.

تتم الدعوة إلى الإضراب، بالنسبة للمهنيين، من قبل نقابة أو هيئة محدثة بقانون لا يمنعها من ممارسة أي نشاط نقابي.

يتخذ قرار الدعوة إلى الاضراب من طرف النقابة أو الهيئة المشار إليها في حالة المهنيين من طرف الجهاز المخول له ذلك في نظامها الأساسي.

المادة 11 (تعديل الحكومة)

تجوز الدعوة إلى الإضراب من قبل مجموعة من أجراء المقاولة أو المؤسسة، يحرر محضر يوقعه ما لا يقل عن 35% من أجراء المقاولة أو المؤسسة، يتم بموجبه المو افقة على اتخاذ قرار الدعوة إلى الاضراب.

ويتضمن هذا المحضر قرار الدعوة إلى الاضراب ويحدد لجنة الاضراب التي يتراوح عدد أعضائها ما بين 3 و6 تتولى مهام الجهة الداعية إلى الاضراب.

ولا يكون هذا المحضر صحيحا الا بعد عقد جمع عام بحضور ما لا يقل عن 50 % من أجراء المقاولة أو المؤسسة.

يحدد نص تنظيمي نموذج المحضر والبيانات الواجب تضمينها وكيفيات المعاينة والتبليغ.

المادة 12 (حذف المادة)

~~يمنع كل توقف مدبر عن العمل يتم بالتناوب وبكيفية متتالية بين فئات مهنية معينة أو مختلفة، تعمل في المقاولة أو المؤسسة نفسها أو في إحدى المؤسسات التابعة لها، سواء تعلق هذا التوقف بنشاط واحد من أنشطة المقاولة أو المؤسسة أو بعدة أنشطة.~~

مادة جديدة (تعديل الحكومة)

تجوز الدعوة إلى الاضراب من قبل الجهة الداعية إلى الاضراب تبعا للدواعي والآجال التالية:

- بخصوص الملف المطلبي تجوز الدعوة إلى الإضراب في القطاع العام أو المرفق العمومي أو بالنسبة للمهنيين بعد انصرام أجل خمسة وأربعين (45) يوما، مع امكانية التمديد مرة واحدة لفترة خمسة عشرة (15) يوما بناء على طلب أحد الأطراف. وبالنسبة للقطاع الخاص تجوز الدعوة إلى الاضراب، على مستوى المقاولة أو المؤسسة من طرف النقابة الأكثر تمثيلا على صعيد المقاولة أو المؤسسة وفي حالة عدم وجودها من طرف مجموعة من أجراء المقاولة أو المؤسسة وفق ما هو منصوص عليه في المادة 11 أعلاه، ويحدد الأجل في خمسة عشر (15) يوما، مع امكانية التمديد مرة واحدة لفترة مماثلة بناء على طلب أحد الأطراف.

تحتسب الآجال من تاريخ التوصل بالملف المطلبي، ويجب القيام خلالها بإجراء مفاوضات قصد البحث عن حلول متفق عليها.

-بخصوص القضايا الخلافية تجوز الدعوة إلى الاضراب في القطاع العام أو المرفق العمومي أو بالنسبة للمهنيين بعد انصرام أجل ثلاثين (30) يوما. وبالنسبة للقطاع الخاص على مستوى المقاولة أو المؤسسة يحدد الأجل في عشرة (10) أيام. وفي حالة لجوء الجهة الداعية إلى الاضراب إلى مسطرة محاولة التصالح المنصوص عليها في تشريع الشغل الجاري به العمل، يتم التقيد بالآجال المرتبطة بها.

تحتسب الآجال من تاريخ التوصل بالقضايا الخلافية، ويجب القيام خلالها بجميع الاجراءات قصد البحث عن سبل تسويتها.

-بخصوص وجود خطر حال مثبت يهدد صحة وسلامة الأجراء بالمقاولة أو المؤسسة، تجوز الدعوة إلى الاضراب بعد انصرام أجل ثلاثة (3) أيام من اثبات الخطر.

وإذا لم يتم التوصل إلى أي اتفاق، وقررت الجهة الداعية إلى الإضراب ممارسة حق الإضراب، تجوز ممارسته طبقا للشروط والكيفيات المنصوص عليها في هذا القانون التنظيمي داخل أجل سنة ابتداء من تاريخ انصرام الآجال المشار إليها في هذه المادة.

المادة 13 (حذف المادة) (تعديل الحكومة)

~~يمنع عرقلة حرية العمل خلال مدة سريان الإضراب.~~

~~يراد في مدلول هذا القانون التنظيمي بعرقلة حرية العمل خلال مدة سريان الإضراب، كل فعل يؤدي أو قد يؤدي إلى منع الأجير غير المضرب أو المشغل من ولوج أماكن العمل أو من القيام بمزاولة نشاطه المهني، بواسطة الإيذاء أو العنف أو التهديد أو احتلال أماكن العمل أو مداخلها أو الطرق المؤدية إليها.~~

مادة جديدة (تعديل الحكومة)

يمنع على المرفق العمومي أو المقاولة أو المؤسسة، خلال مدة سريان الاضراب، أن تحل محل العمال المضربين عمال آخرين، لا تربطهم به أي علاقة شغل قبل تاريخ تبليغه قرار الاضراب.

غير أنه، يجوز للمرفق العمومي أو المقاولة أو المؤسسة، في حالة رفض العمال المكلفين:

-بتوفير حد أدنى من الخدمة أداء المهام المسندة إليهم في المرافق الحيوية طبقا لأحكام المادة 21 من هذا القانون التنظيمي، إحلال عمال آخرين محل العمال المكلفين بتوفير حد أدنى من الخدمة، وذلك خلال مدة سريان الاضراب.

-بالسهر على ضمان استمرار الأنشطة الضرورية لتفادي إتلاف الممتلكات والتجهيزات والآلات في أماكن العمل، وعلى التدابير اللازمة، الواجب مراعاتها لحفظ الصحة والسلامة المهنية، بما في ذلك الحفاظ على سلامة العمال وحياتهم طبقا لأحكام المادة 16، إحلال عمال آخرين محل العمال المكلفين بضمان استمرار الأنشطة المشار اليها في هذا البند، وذلك خلال مدة سريان الاضراب.

في حالة تأثير ممارسة حق الإضراب على تزويد السوق بالمواد والأنشطة الضرورية اللازمة لحماية حياة المواطنين وصحتهم وسلامتهم، بناء على قرار السلطة المعنية، يمكن الاستعانة فورا بعمال آخرين لتأمين استمرار نشاط المقاولة أو المؤسسة أو المهنة أو المرفق العمومي المعني في تقديم خدماتها خلال مدة سريان الاضراب.

وفي حالة تعذر ذلك، أمكن للسلطات المحلية المختصة اتخاذ التدابير اللازمة لضمان استمرار نشاط المقاولة أو المؤسسة أو المهنة أو المرفق العمومي وذلك على مسؤولية ونفقة الجهة التي تم ضمان استمرار نشاطها.

الفرع الثاني : مسطرة سير الإضراب (تعديل الحكومة)

المادة 14 (حذف المادة) (تعديل الحكومة)

~~يعتبر الأجراء المشاركون في الإضراب في حالة توقف مؤقت عن العمل خلال مدة إضرابهم، وفي هذه الحالة لا يمكنهم الاستفادة من الأجر عن المدة المذكورة.~~

مادة جديدة (تعديل الحكومة)

مراعاة لأحكام المادة 12 أعلاه، يجب على الجهة الداعية للاضراب قبل الشروع الفعلي في تنفيذ الاضراب، بتبليغ قرار الاضراب بأي وسيلة من وسائل التبليغ المنصوص عليها في التشريع الجاري به العمل، وذلك سبعة (7) أيام كمهلة اخطار على الأقل قبل التاريخ المقرر لخوضه الى كل من :

-رئيس الحكومة والسلطات الحكومية المكلفة بالداخلية والتشغيل والقطاع المعني، اذا تعلق الأمر بالدعوة الى الاضراب على الصعيد الوطني في القطاع العام أو القطاع الخاص أو على صعيد المرفق العمومي؛

-والي الجهة أو عامل العمالة أو الاقليم، وممثل السلطة الحكومية المكلفة بالتشغيل والمقاولة أو المؤسسة، اذا تعلق الأمر بإضراب على صعيد المقاولة أو المؤسسة؛

-والي الجهة أو عامل العمالة أو الاقليم وممثلي السلطات والهيئات التابع لها المرفق المعني، اذا تعلق الأمر بإضراب بمرفق عمومي على المستوى الترابي.

تسري أحكام الفقرة السابقة على المهنيين. ويحدد أجل الاخطار بالنسبة لهذه الفئة في سبعة (7) أيام.

غير أن المدة المذكورة تخفض إلى ثلاثة (3) أيام، اذا كان سبب الإضراب راجعا إلى وجود خطر حال يهدد صحة الأجراء وسلامتهم، ويتم تبليغ قرار الإضراب إلى والي الجهة أو عامل العمالة أو الإقليم، وممثل السلطة الحكومية المكلفة بالتشغيل والسلطات المعنية و المقاولة أو المؤسسة.

المادة 15 (حذف المادة) (تعديل الحكومة)

~~يمكن أن يتخذ قرار الإضراب على الصعيد الوطني في جميع القطاعات أو بعضها أو في قطاع واحد أو في أنشطة معينة داخل نفس القطاع أو في قطاعات مختلفة، من قبل الجهاز التداولي المختص لإحدى النقابات الأكثر تمثيلا أو ذات تمثيلية على الصعيد الوطني، وذلك طبقا لأنظمتها الأساسية.~~

مادة جديدة (تعديل الحكومة)

يجب أن يتضمن قرار الإضراب البيانات التالية:

-اسم النقابة أو النقابات الداعية إلى الاضراب في حال وجودها؛ وبالنسبة للمهنيين اسم النقابة أو الهيئة؛

-سبب الاضراب؛

-مكان أو أماكن العمل المشمولة بالإضراب؛

-تاريخ وساعة بداية الاضراب ومدته

ويجب أن يرفق قرار الاضراب بنسخة من الملف المطلبي أو نسخة من القضايا الخلافية

وإذا تعلق الأمر بالإضراب الذي تقرر من طرف مجموعة من الأجراء، يجب أن يرفق قرار الإضراب بنسخة من المحضر المشار اليه في الفقرة الأولى من المادة 11 أعلاه

المادة 16(حذف المادة) (تعديل الحكومة)

~~يمكن أن يتخذ قرار الإضراب على صعيد كل مقاولة أو مؤسسة من قبل الجمع العام للأجراء، الذي يجب أن تدعو إليه الجهة الداعية إلى الإضراب خلال خمسة عشر (15) يوما على الأقل من التاريخ المزمع عقد الجمع العام فيه.~~

~~يجب تبليغ المشغل بكيفية رسمية من قبل الجهة المذكورة بتاريخ ومكان انعقاد الجمع العام، وذلك سبعة (7) أيام على الأقل قبل تاريخ انعقاده.~~

~~يجتمع الجمع العام بصورة قانونية بحضور ما لا يقل عن ثلاثة أرباع (3/4) أجراء المقاولة أو المؤسسة، ويتخذ قرار الإضراب بواسطة الاقتراع السري بالأغلبية المطلقة للأجراء الحاضرين.~~

~~تقوم الجهة الداعية للإضراب بإعداد محضر اجتماع الجمع العام المذكور الذي يجب أن يتضمن عدد أجراء المقاولة أو المؤسسة المعنية، وعدد الحاضرين منهم في الجمع العام، والنسبة التي يمثلونها من مجموع الأجراء، وأسماءهم وأرقام بطائقهم الوطنية للتعريف وتوقيعاتهم ونسبة الأغلبية التي اتخذ بموجبها قرار الإضراب.~~

مادة جديدة (تعديل الحكومة)

تتولى الجهة الداعية إلى الاضراب، علاوة على المهام المسندة إليها ممارسة المهام التالية :

أ-تأطير المضربين قبل و أثناء سريان الاضراب وتدبير ممارسته؛

ب-السهر ، باتفاق مع المقاولة أو المؤسسة أو المرفق العمومي، على تحديد الأنشطة الضرورية لتفادي اتلاف الممتلكات والتجهيزات والآلات في أماكن العمل، وعلى التدابير اللازمة، الواجب مراعاتها لحفظ الصحة والسلامة المهنية، بما في ذلك الحفاظ على سلامة العمال وحياتهم، وكذا على تعيين من سيكلف منهم بتقديم الأنشطة المذكورة.

وفي حالة عدم التوصل إلى الاتفاق المشار إليه في البند "ب" أعلاه، يتعين على المقاولة أو المؤسسة أو المرفق العمومي أو الجهة الداعية إلى الإضراب، داخل الآجال المشار إليها في المادة 12 أعلاه، أن تطلب من قاضي المستعجلات تحديد هذه الأنشطة الضرورية وتعيين العمال الذين سيكلفون بإنجازها.

لا يجوز ممارسة الإضراب إلا بعد صدور أمر قاضي المستعجلات طبقا للتشريع الجاري به العمل.

المادة 17 (حذف المادة) (تعديل الحكومة)

~~يجب أن يتضمن قرار الإضراب على الصعيد الوطني البيانات التالية:~~

~~1 - اسم النقابة الأكثر تمثيلا أو ذات تمثيلية على الصعيد الوطني التي اتخذت قرار الإضراب؛~~

~~2 - الأسباب الداعية إلى اتخاذ قرار الإضراب؛~~

~~3 - أمكنة تنفيذ الإضراب؛~~

~~4 - تاريخ وساعة الشروع في تنفيذ الإضراب؛~~

~~5 - المدة أو المدد المزمع خوض الإضراب خلالها.~~

~~وإذا تعلق الأمر بإضراب يهم مقاولة أو مؤسسة واحدة، أو عدة مقاولات أو مؤسسات متعددة، وجب أن يتضمن قرار الإضراب بالنسبة لكل مقاولة أو مؤسسة على حدة، البيانات الواردة في البنود المشار إليها في الفقرة الأولى أعلاه، ويرفق بنسخة من محضر اجتماع الجمع العام للأجراء الذي اتخذ قرار الإضراب.~~

مادة جديدة (تعديل الحكومة)

يجوز للجهة الداعية إلى الإضراب، إلغاء الإضراب أو توقيفه مؤقتا أو إنهائه.

ويجوز، أيضا، للأطراف المعنية، في كل وقت وحين، الاتفاق على توقيف الإضراب مؤقتا أو بصورة نهائية.

وفي حالة توقيف الإضراب مؤقتا لمدة معينة من أجل التفاوض، فإنه يمكن استئنافه إذا تعلق الأمر بنفس دواعي الإضراب، دون التقيد بالأجل المنصوص عليه في المادة 14 من هذا القانون التنظيمي، إذا لم يترتب على المفاوضات أي اتفاق، داخل أجل خمسة عشر (15) يوما من بدئها.

مع مراعاة أحكام المادة 8 أعلاه، لا يجوز، في حالة إلغاء الإضراب أو إنهائه بمقتضى اتفاق مبرم بين الأطراف المعنية على إثر الاستجابة للمطالب المتعلقة بدواعي الإضراب، اتخاذ قرار إضراب جديد دفاعا عن القضايا نفسها، إلا بعد انصرام أجل سنة على الأقل يبتدئ من تاريخ إلغاء الإضراب أو إنهائه، شريطة احترام الأطراف لالتزاماتها.

المادة 18 (حذف المادة) (تعديل الحكومة)

~~مع مراعاة أحكام المادة 7 أعلاه، يتعين قبل الشروع الفعلي في تنفيذ الإضراب، قيام الجهة الداعية للإضراب بتبليغ المشغل بقرار الإضراب بأي وسيلة من وسائل التبليغ المنصوص عليها في التشريع الجاري به العمل، وذلك خمسة عشر (15) يوما على الأقل قبل التاريخ المقرر لخوضه.~~

~~غير أن المدة المذكورة تخفض إلى خمسة (5) أيام، إذا كان سبب الإضراب راجعا إلى عدم أداء المشغل أجور العاملين لديه أو وجود خطر حال يهدد صحتهم وسلامتهم.~~

مادة جديدة (تعديل الحكومة)

يمنع الإغلاق الكلي أو الجزئي للمقاولة أو المؤسسة خلال سريان الاضراب.

غير أنه يجوز للمقاولة أو المؤسسة في حالة عرقلة حرية العمل أو احتلال أماكن العمل أو الحاق أضرار بالممتلكات لاسيما منها التجهيزات أو الآلات أو المواد الأولية أو السلع أو البضائع، أو عدم مراعاة تدابير حفظ الصحة والسلامة المهنية، تقديم طلب إلى قاضي المستعجلات لاستصدار أمر قضائي من أجل اتخاذ التدابير الوقائية اللازمة لحماية الممتلكات وحفظ الصحة والسلامة المهنية، أو الاغلاق الجزئي أو الكلي المؤقت بالنسبة للمقاولة أو المؤسسة مع مراعاة حقوق الأجراء غير المضربين

يمكن لقاضي المستعجلات بالمحكمة المختصة، في الحالات المنصوص عليها في الفقرة الثانية من هذه المادة، بطلب من المقاولة أو المؤسسة، أن يأمر باتخاذ جميع التدابير اللازمة للحيلولة دون عرقلة حرية العمل، بما في ذلك وقف الاضراب.

المادة 19 (حذف المادة) (تعديل الحكومة)

~~يجب على الجهة الداعية إلى الإضراب أن تحيط علما الجهات المعنية التالية بقرار الإضراب سبعة (7) أيام على الأقل قبل الشروع الفعلي في تنفيذه:~~

~~أ) رئيس الحكومة والسلطات الحكومية المكلفة بالداخلية والتشغيل والمنظمات المهنية للمشغلين، إذا تعلق الأمر بالدعوة إلى ممارسة حق الإضراب على الصعيد الوطني.~~

~~كما يجب أن تحيط الجهة الداعية إلى الإضراب السلطة الحكومية التابع لها قطاع الأنشطة المعني علما بقرار الإضراب، إذا تعلق الأمر بالدعوة إلى ممارسة حق الإضراب في جميع القطاعات أو بعضها أو في قطاع واحد أو في أنشطة معينة داخل نفس القطاع أو في قطاعات مختلفة؛~~

~~ب) المشغل، ووالي الجهة أو عامل العمالة أو الإقليم، وممثل السلطة الحكومية المكلفة بالتشغيل على صعيد الجهة أو العمالة أو الإقليم حسب الحالة، إذا تعلق الأمر بممارسة حق الإضراب على صعيد كل مقاولة أو مؤسسة.~~

مادة جديدة (تعديل الحكومة)

يمكن لرئيس الحكومة، في حالة حدوث أفات أو كوارث طبيعية أو أزمة وطنية التي من شأنها المساس بالنظام العام وحقوق المواطنين، أن يأمر بصفة استثنائية، بمنع الاضراب أو وقفه لمدة محددة بموجب قرار معلل.

المادة 20 (حذف المادة) (تعديل الحكومة)

~~تتولى الجهة الداعية إلى الإضراب، علاوة على المهام المسندة إليها بموجب أحكام هذا القانون التنظيمي، ممارسة المهام التالية قبل وأثناء سريان الإضراب:~~

~~أ) - تأطير الأجراء المضربين وتدبير ممارسة الإضراب والإشراف على مختلف مراحلها؛~~

~~ب) - السهر، باتفاق مع المشغل، على ضمان استمرار الخدمات الأساسية لتفادي إتلاف الممتلكات والتجهيزات والآلات في أماكن العمل، وعلى التدابير اللازمة، الواجب مراعاتها لحفظ الصحة والسلامة المهنية، بما في ذلك الحفاظ على سلامة الأجراء وحياتهم، وكذا على تعيين من سيكلف منهم بتقديم الخدمات المذكورة.~~

~~وفي حالة عدم الاتفاق، يمكن للمشغل أن يطلب من قاضي المستعجلات تحديد هذه الخدمات وتعيين الأجراء الذين سيكلفون بتقديمها.~~

~~لا يمكن ممارسة الإضراب إلا بعد صدور أمر قاضي المستعجلات.~~

مادة جديدة (تعديل الحكومة)

تؤهل السلطات العمومية المعنية، خلال مدة سريان الإضراب، لاتخاذ جميع التدابير اللازمة لحفظ النظام العام وحماية الأشخاص والأموال والممتلكات، بما في ذلك العمل على فك الاعتصامات والحيلولة دون احتلال المباني وأماكن العمل والمرافق الملحقة بها، ومنع كل تجاوز يروم اغلاق مقرات العمل ومداخلها في وجه العمال غير المضربين والمرتفقين.
كما يمكنها، عند الاقتضاء، اللجوء إلى اتخاذ التدابير اللازمة من أجل تأمين استمرارية المرافق الحيوية في تقديم خدماتها وتأمين تزويد السوق بالمواد الأساسية و الخدمات الضرورية التي يقدمها المهنيون.

الفرع الثالث : المرافق الحيوية (تعديل الحكومة)

المادة 21 (حذف المادة) (تعديل الحكومة)

~~يمكن للمشغل وللجهة الداعية للإضراب، على حد سواء، أن يطلب من رئيس المحكمة المختصة تعيين مفوض قضائي أو أي شخص آخر مؤهل لذلك، داخل أجل لا يتعدى 48 ساعة لإجراء معاينة لظروف سير الإضراب وللواقعة أو الوقائع المصاحبة له، وأن يطلب من المحكمة ترتيب الآثار القانونية، إذا ثبت حدوث أي عرقلة لممارسة حق الإضراب، أو عرقلة حرية العمل بالنسبة للمشغل والأجراء غير المضربين، أو أي خرق لأحكام هذا القانون التنظيمي أثناء سريان الإضراب، دون المساس بحق النيابة العامة في تحريك الدعوى العمومية وإنجاز الأبحاث اللازمة إذا اقتضى الأمر ذلك.~~

مادة جديدة (تعديل الحكومة)

يمارس حق الإضراب في المرافق الحيوية طبقا للشروط والكيفيات المنصوص عليها في هذا القانون التنظيمي، شريطة توفير حد أدنى من الخدمة في المرافق الحيوية التالية :

- المؤسسات الصحية ؛
- المحاكم بمختلف أصنافها ودرجاتها والمهن القانونية والقضائية المرتبطة بها ؛
- مرافق الهيئة الوطنية للمعلومات المالية؛
- المرفق المكلف بنشر الجريدة الرسمية ؛
- مرافق الأرصاد الجوية؛
- مرافق النقل السككي والبري بمختلف أصنافه والملاحة البحرية والجوية ؛
- شركات الاتصال السمعي البصري العمومي ؛
- قطاع المواصلات؛
- مرافق وشركات صناعة وتوزيع وبيع الأدوية، وشركات انتاج وتوزيع مادة الأوكسجين ذات الاستعمال الطبي؛
- مصالح المراقبة الصحية في الحدود والمطارات والموانئ ؛
- المصالح البيطرية ؛
- مرافق انتاج وتوزيع الماء والكهرباء والمواد الطاقية ؛
- مرافق التطهير السائل والصلب ومرافق جمع النفايات بجميع أصنافها.

يجب أن يضمن الحد الأدنى من الخدمة قدرا كافيا من الخدمات الأساسية المقدمة من قبل المرافق الحيوية وكذا الحفاظ على حياة الأفراد وصحتهم وسلامتهم وعلى النظام العام، أثناء سريان الإضراب. ويحدد بنص تنظيمي الحد الأدنى من الخدمة الواجب ضمانه في المرافق الحيوية المشار إليها في الفقرة الأولى أعلاه بعد استشارة المنظمات المهنية والمنظمات النقابية للأجراء أكثر تمثيلا.

تحدد من بين العمال المضربين لائحة العمال المكلفين بتوفير الحد الأدنى من الخدمة الواجب تأمينها بموجب اتفاق يبرم بين الجهة الداعية إلى الإضراب وبين المقاولة أو المؤسسة، وبمساهمة السلطة أو السلطات العمومية المحلية المختصة، عند الاقتضاء.

وفي حالة عدم الاتفاق، يمكن تحديد هذه اللائحة باستصدار أمر قضائي من قبل قاضي المستعجلات.

تطبق أحكام الفقرة الثالثة أعلاه على المرفق العمومي مع مراعاة أحكام الفقرة الثانية من المادة 20 أعلاه.

المادة 22 (حذف المادة) (تعديل الحكومة)

~~للجهة الداعية للإضراب، كلما اقتضت الظروف ذلك، إنهاء الإضراب أو إلغاءه أو توقيفه مؤقتا.~~

~~كما يمكن للأطراف المعنية، في كل وقت وحين، الاتفاق على توقيف الإضراب مؤقتا أو بصورة نهائية.~~

~~وفي حالة توقيف الإضراب مؤقتا لمدة معينة من أجل التفاوض بشأن الملف المطلبي، فإنه يمكن استئنافه، دون التقيد بالآجال المنصوص عليها في المادة 18 من هذا القانون التنظيمي، إذا لم تسفر المفاوضات على نتائج، داخل أجل ثلاثين (30) يوما من بدءها.~~

مادة جديدة (تعديل الحكومة)

لا يمكن ممارسة حق الاضراب من قبل موظفي ادارة الدفاع الوطني وموظفي وزارة الخارجية وموظفي وزارة الداخلية وأعوان السلطة والعسكريين و أفراد القوة العمومية وضباط الشرطة القضائية، وسائر الموظفين والأعوان المخول لهم حمل السلاح و الموظفين الديبلوماسيين والقنصليين والأشخاص اللذين تمنعهم النصوص القانونية الخاصة بهم من الانتماء النقابي أو من ممارسة أي نشاط نقابي.

كما لا يمكن للعمال الذين يكلفون بضمان حد أدنى من الخدمة وللعمال الذين يكلفون بالسهر على الصحة والسلامة المهنية بأماكن العمل ممارسة حق الاضراب أثناء فترة سريان الاضراب.

المادة 23 (حذف المادة) (تعديل الحكومة)

~~لا يجوز، في حالة إنهاء الإضراب أو إلغائه بمقتضى اتفاق مبرم بين الأطراف المعنية على إثر الاستجابة للملف المطلبي، اتخاذ قرار إضراب جديد دفاعا عن المطالب نفسها، إلا بعد انصرام أجل سنة على الأقل يبتدئ من تاريخ إنهاء الإضراب أو إلغائه.~~

~~يعتبر الاتفاق المبرم المشار إليه في الفقرة الأولى أعلاه ملزما للأطراف، على الرغم من جميع الاتفاقات الأخرى السابقة.~~

المادة 24 (حذف المادة)

~~يمنع على المشغل أن يقوم، خلال مدة الإضراب، بمناولة أو نقل أو ترحيل آليات وأجهزة وباقي وسائل عمل المقاولة أو المؤسسة كلا أو بعضا.~~

المادة 25 (حذف المادة) (تعديل الحكومة)

~~يجب على المشغل الامتناع عن الإغلاق الكلي أو الجزئي للمقاولة أو المؤسسة بسبب ممارسة حق الإضراب.~~

~~ويمكنه في حالة الإضرار بممتلكات المقاولة أو المؤسسة لا سيما منها التجهيزات أو الآلات أو المواد الأولية أو السلع أو البضائع، أو عدم مراعاة تدابير حفظ الصحة والسلامة المهنية، تقديم طلب إلى قاضي المستعجلات لاستصدار أمر قضائي من أجل اتخاذ التدابير الوقائية اللازمة لحماية ممتلكات المقاولة أو المؤسسة وحفظ الصحة والسلامة المهنية، أو إغلاقها الجزئي أو الكلي مؤقتا، حسب وضعية المقاولة وطبيعة نشاطها.~~

المادة 26 (حذف المادة)

~~يمكن للمشغل، في حالة ممارسة الإضراب خلافا لأحكام هذا القانون التنظيمي، أن يطالب الجهة الداعية للإضراب والأجراء المضربين بالتعويض عن الخسائر والأضرار التي لحقت بالمقاولة من جراء الإضراب الذي تمت ممارسته بها بكيفية غير مشروعة.~~

المادة 27 (حذف المادة)

~~يمنع على الأجراء المضربين احتلال أماكن العمل خلال مدة سريان الإضراب.~~

المادة 28 (حذف المادة) (تعديل الحكومة)

~~يمكن لرئيس الحكومة، في حالة حدوث آفات أو كوارث طبيعية أو أزمة وطنية، أن يأمر بصفة استثنائية بموجب قرار معلل، بمنع الإضراب أو وقفه لمدة محددة.~~

المادة 29 (حذف المادة)

~~يمكن تعليق الإضراب بمقتضى أمر لقاضي المستعجلات بالمحكمة المختصة في حالة ما إذا كانت ممارسته ستؤدي إلى تهديد النظام العام أو وقف تقديم الخدمات الأساسية في حدودها الدنيا، بناء على طلب من رئيس الحكومة وبمبادرة من السلطة الحكومية المكلفة بالداخلية.~~

~~الباب الثالث~~ (حذف عنوان الباب)

~~شروط وكيفيات ممارسة حق الإضراب~~

~~في القطاع العام~~

المادة 30 (حذف المادة)

~~علاوة على الأحكام العامة المنصوص عليها في الباب الأول أعلاه، تطبق أحكام الباب الثاني من هذا القانون التنظيمي على ممارسة حق الإضراب من قبل الأجراء العاملين بالقطاع العام، باستثناء أحكام المواد 8 (الفقرة الثانية) و15 و16 و17 (الفقرة الثانية) و19 و24.~~

المادة 31 (حذف المادة)

~~يمكن أن يتخذ قرار الإضراب في القطاع العام، وفق الشروط والكيفيات المنصوص عليها في هذا القانون التنظيمي على الصعيد الوطني من قبل الجهاز التداولي المختص لإحدى النقابات الأكثر تمثيلا أو ذات تمثيلية على الصعيد الوطني.~~

~~يقصد في مدلول هذا القانون التنظيمي بالقطاع العام كل المرافق التابعة للدولة أو للجماعات الترابية أو للمؤسسات أو للمقاولات العمومية أو لكل شخص اعتباري آخر من أشخاص القانون العام.~~

المادة 32 (حذف المادة)

~~يجب على الجهة الداعية إلى الإضراب أن تحيط علما الجهات المشار إليها بعده بقرار الإضراب في أحد المرافق العمومية أو في بعضها أو في جميعها، سبعة (7) أيام على الأقل قبل تاريخ الشروع الفعلي في تنفيذه:~~

~~- رئيس الحكومة والسلطات الحكومية المكلفة بالداخلية والوظيفة العمومية والتشغيل؛~~

~~- السلطات الحكومية التابع لها المرفق المعني، أو التي تمارس الوصاية والإشراف عليه إذا تعلق الأمر بمؤسسة أو مقاولة عمومية، وإلى مدير المؤسسة أو المقاولة العمومية المعنية، وكل مسؤول عن المرفق العمومي المعني؛~~

~~- عامل العمالة أو الإقليم المعني.~~

المادة 33 (حذف المادة) (تعديل الحكومة)

~~لا يمكن للفئات التالية ممارسة حق الإضراب :~~

~~- القضاة وقضاة المحاكم المالية ؛~~

~~- موظفو إدارة الدفاع الوطني وأفراد القوات المسلحة الملكية والدرك الملكي ؛~~

~~- موظفو الأمن الوطني والقوات المساعدة ؛~~

~~- رجال وأعوان ومساعدو السلطة، وجميع فئات الموظفين العاملين بوزارة الداخلية ؛~~

~~- الموظفون الديبلوماسيون والقنصليون ؛~~

~~- موظفو وأعوان إدارة الجمارك والضرائب غير المباشرة ؛~~

~~- موظفو وأعوان إدارة السجون وإعادة الإدماج ؛~~

~~- موظفو الهيئة الوطنية للوقاية المدنية وجميع الفئات الأخرى العاملة بها ؛~~

~~- موظفو وأعوان المياه والغابات حاملو السلاح ؛~~

~~- القيمون الدينيون ؛~~

~~- مراقبو الملاحة الجوية والبحرية.~~

~~كما لا يمكن للأشخاص الآتي ذكرهم ممارسة حق الإضراب :~~

~~- الأشخاص الذين يتم تكليفهم بضمان حد أدنى من الخدمة ؛~~

~~- الأشخاص الذين يتم تكليفهم بالسهر على الصحة والسلامة المهنية بأماكن العمل أثناء فترة سريان الإضراب.~~

~~الباب الرابع~~ (حذف عنوان الباب) (تعديل الحكومة)

~~أحكام خاصة بالإضراب في المرافق الحيوية~~

المادة 34 (حذف المادة) (تعديل الحكومة)

~~يمارس حق الإضراب في المرافق الحيوية طبقا للشروط والكيفيات المنصوص عليها في هذا القانون التنظيمي، شريطة توفير حد أدنى من الخدمة في هذه المرافق، ولا سيما منها :~~

~~- المؤسسات الصحية ؛~~

~~- المحاكم بمختلف أصنافها ودرجاتها ؛~~

~~- مرافق الأرصاد الجوية ؛~~

~~- مرافق النقل السككي ؛~~

~~- قطاعات النقل البري بمختلف أصنافه ؛~~

~~- شركات الاتصال السمعي البصري العمومي ؛~~

~~- شركات صناعة وتوزيع الأدوية، وشركات إنتاج وتوزيع مادة الأوكسجين ذات الاستعمال الطبي ؛~~

~~- مصالح المراقبة الصحية في الحدود والمطارات والموانئ ؛~~

~~- المصالح البيطرية ؛~~

~~- مرافق إنتاج وتوزيع الماء والكهرباء ؛~~

~~- مرافق إنتاج وتوزيع المواد الطاقية ؛~~

~~- مرافق التطهير السائل والصلب ؛~~

~~- مرافق جمع النفايات بجميع أصنافها.~~

~~يحدد اتفاق يبرم بين الجهة الداعية إلى الإضراب والمشغل المعني، بمساهمة السلطة أو السلطات الإدارية المحلية المختصة، عند الاقتضاء، الحد الأدنى من الخدمة الواجب تأمينها في المرافق المذكورة، وكذا الأجراء المكلفين بتوفيرها.~~

~~وفي حالة تعذر إبرام هذا الاتفاق، يتعين على المشغل استصدار أمر قضائي من قبل قاضي المستعجلات يحدد بموجبه الحد الأدنى المذكور والأجراء المكلفين بتوفيرها.~~

~~ويمكن تتميم لائحة المرافق الحيوية التي تستوجب توفير حد أدنى من الخدمة بها بقانون، بعد استشارة المنظمات النقابية للأجراء الأكثر تمثيلا أو ذات تمثيلية على الصعيد الوطني والمنظمات المهنية للمشغلين التابع لها المرفق المعني عند وجودها.~~

(~~الباب الخامس~~) الباب الثالث

العقـوبات (الباب الخامس، العقوبات في إطار إعادة ترتيب الأبواب، سيصبح الباب الثالث) تعديل الحكومة

~~المادة 35~~ المادة 23 (في إطار إعادة ترتيب المواد، المادة 35 ستصبح هي المادة 23)

علاوة على العقوبات المنصوص عليها في هذا الباب، يعتبر في حالة تغيب عن العمل بصفة غير مشروعة، كل أجير مارس الإضراب في القطاع العام أو القطاع الخاص، دون التقيد بالإجراءات المنصوص عليها في هذا القانون التنظيمي، وتطبق في حقه، عند الاقتضاء، العقوبات التأديبية المنصوص عليها في النصوص التشريعية والأنظمة الخاصة بالأجراء الجاري بها العمل.

~~المادة 36~~ المادة 24 (في إطار إعادة ترتيب المواد، المادة 36 ستصبح في المادة 24، مع الأخذ بعين الاعتبار الإحالة)

يعاقب بغرامة من 20.000 إلى 50.000 درهم كل مشغل أو منظمة مهنية للمشغلين أو منظمة نقابية، عرقلت ممارسة الأجراء حقهم في الإضراب خلافا لما هو منصوص عليه في المادة (حذف 9) 7 من هذا القانون التنظيمي.

ويعاقب بغرامة من 2.000 إلى 5.000 درهم كل أجير ارتكب نفس الفعل خلافا لأحكام المادة (حذف 9) 7 المذكورة.

~~المادة 37~~ المادة 25 (في إطار إعادة ترتيب المواد، المادة 37 ستصبح في المادة 25، مع الأخذ بعين الاعتبار الإحالة)

يعاقب بغرامة من 20.000 إلى 50.000 درهم كل مشغل أحل أجراء آخرين محل الأجراء المضربين خلافا لأحكام الفقرة الأولى من المادة (حذف ~~10~~) 13 من هذا القانون التنظيمي، مع مراعاة أحكام الفقرات الثانية والثالثة والرابعة من المادة المذكورة.

~~المادة 38~~ المادة 26 (في إطار إعادة ترتيب المواد، المادة 38 ستصبح في المادة 26، مع الأخذ بعين الاعتبار الإحالة)

يعاقب بغرامة من 15.000 إلى 30.000 درهم كل مشغل اتخذ، خلافا لأحكام (حذف المادة ~~11~~) **الفقرة الأولى من المادة 9** أعلاه، إجراء تمييزيا ضد أجرائه بسبب ممارستهم حق الإضراب .

المادة 39 (حذف المادة)

~~يعاقب بغرامة من 2.000 إلى 5.000 درهم كل من خالف أحكام المادة 12 من هذا القانون التنظيمي دون الإخلال بالعقوبات الجنائية الأشد.~~

~~المادة 40~~ المادة 27 (في إطار إعادة ترتيب المواد، المادة 40 ستصبح هي المادة **27**، مع الأخذ بعين الاعتبار الإحالة)

يعاقب بغرامة من 5.000 إلى 10.000 درهم كل من عرقل حرية العمل خلافا لما هو منصوص عليه في (حذف ~~المادتين 13 و 27~~) **المادة 7** من هذا القانون التنظيمي. ~~دون الإخلال بالعقوبات الجنائية الأشد.~~

ويمكن لقاضي المستعجلات بالمحكمة المختصة، في الحالات المنصوص عليها في **المادة المذكورة** (~~المادتين المذكورتين~~ ملاءمة)، بطلب من المشغل، أن يأمر باتخاذ جميع التدابير اللازمة للحيلولة دون عرقلة حرية العمل، بما في ذلك وقف الإضراب.

~~دون الإخلال بتطبيق أحكام الفقرة الأولى من هذه المادة، يعاقب على كل مخالفة للأمر القضائي المذكور بالحبس من شهر إلى ثلاثة (3) أشهر وبغرامة من 10.000 إلى 20.000 درهم.~~

~~المادة 41~~ المادة 28 (في إطار إعادة ترتيب المواد، المادة 41 ستصبح هي المادة **28**، مع الأخذ بعين الاعتبار الإحالة)

يعاقب بغرامة من 20.000 إلى 50.000 درهم كل من دعا إلى ممارسة حق الإضراب دون التقيد بأحكام الفقرة الأولى من المادة (حذف ~~الفقرة الأولى من المادة 7~~) **12** من هذا القانون التنظيمي. ~~دون الإخلال بالعقوبات الجنائية الأشد~~

~~المادة 42~~ المادة 29 (في إطار إعادة ترتيب المواد، المادة 42 ستصبح هي المادة **29**، مع الأخذ بعين الاعتبار الإحالة)

يعاقب بغرامة من 10.000 إلى 30.000 درهم كل من اتخذ قرار الإضراب دون التقيد بأحكام المواد (حذف ~~15 و 16 و 18 و 19 و 23 و 31 و 32~~) **10 و 11 و 14 و الفقرة الأخيرة من المادة 17** من هذا القانون التنظيمي.

~~المادة 43~~ المادة 30 (في إطار إعادة ترتيب المواد، المادة 43 ستصبح هي المادة **30**، مع الأخذ بعين الاعتبار الإحالة)

يعاقب بغرامة من 20.000 إلى 50.000 درهم كل من خالف أحكام (حذف ~~المادتين 24 و 25 (الفقرة الأولى)~~) **الفقرة الأخيرة من المادة 9 والفقرة الأولى من المادة 18** من هذا القانون التنظيمي.

~~المادة 44~~ المادة 31 (في إطار إعادة ترتيب المواد، المادة 44 ستصبح هي المادة **31**، مع الأخذ بعين الاعتبار الإحالة)

يعاقب بغرامة من 5.000 إلى 10.000 درهم كل أجير:

- رفض القيام بالخدمات الأساسية التي كلف بتقديمها، خلافا لأحكام البند 2 من الفقرة الأولى من المادة (حذف ~~20~~) **16** من هذا القانون التنظيمي؛
- رفض توفير الحد الأدنى من الخدمة التي كلف بها خلافا لأحكام المادة (حذف ~~34~~) **21** من هذا القانون التنظيمي.

~~المادة 45~~ المادة 32 (في إطار إعادة ترتيب المواد، المادة 45 ستصبح هي المادة 32)

في حالة العود، تضاعف العقوبة.

يعتبر في حالة العود كل من سبق الحكم عليه من أجل مخالفة أحكام هذا الباب بمقرر قضائي مكتسب لقوة الشيء المقضي به، ثم ارتكب مخالفة مماثلة قبل مضي سنتين من صدور المقرر المذكور أو تقادم العقوبة.

لتطبيق أحكام هذه المادة تعتبر مخالفات مماثلة جميع مخالفات أحكام هذا الباب.

~~المادة 46~~ المادة 33 (في إطار إعادة ترتيب المواد، ستصبح هذه المادة هي المادة 33)

يقوم ضباط الشرطة القضائية بتحرير محاضر المعاينة وإثبات المخالفات لأحكام هذا القانون التنظيمي.

ترسل المحاضر إلى النيابة العامة بالمحكمة المختصة داخل أجل أقصاه 24 ساعة من تحريرها داخل أجل معقول.

(~~الباب السادس~~) الباب الرابع

أحكام (حذف) ختامية (ملاحظة: تعديل الحكومة، الباب السادس في إطار إعادة ترتيب الأبواب، سيصبح الباب الرابع)

~~المادة 47~~ (حذف المادة) (تعديل الحكومة)

~~تؤهل السلطات العمومية المعنية، خلال مدة سريان الإضراب، لاتخاذ جميع التدابير اللازمة لحفظ النظام العام وحماية الأشخاص والأموال والممتلكات، بما في ذلك العمل على فك الاعتصامات والحيلولة دون احتلال المباني وأماكن العمل والمرافق الملحقة بها، ومنع كل تجاوز يروم إغلاق مقرات العمل ومداخلها في وجه العاملين والمرتفقين.~~

~~كما يمكنها، عند الاقتضاء، وخلافا للأحكام التشريعية الجاري بها العمل، اللجوء إلى مسطرة التسخير من أجل تأمين استمرارية المرافق الحيوية في تقديم خدماتها وتأمين تزويد السوق بالمواد الأساسية.~~

~~المادة 48~~ المادة 34 (في إطار إعادة ترتيب المواد، ستصبح هذه المادة هي المادة 34)

تعتبر الآجال المنصوص عليها في هذا القانون التنظيمي آجالا كاملة. لا يحتسب فيها اليوم الأول واليوم الأخير.

~~المادة 49~~ المادة 35 (في إطار إعادة ترتيب المواد، ستصبح هذه المادة هي المادة 35)

يدخل هذا القانون التنظيمي حيز التنفيذ بعد انصرام أجل ستة أشهر من تاريخ نشره بالجريدة الرسمية، وينسخ ابتداء من التاريخ نفسه جميع الأحكام المخالفة.



الملحق

رأي المجلس الاقتصادي والاجتماعي والبيئي
بخصوص
مشروع قانون تنظيمي رقم 97.15 بتحديد
شروط وكيفيات ممارسة حق الإضراب



رأي

المجلس الاقتصادي والاجتماعي والبيئي

بشأن مشروع قانون رقم 97.15
بتحديد شروط وكيفيات ممارسة حق الإضراب

رأي

المجلس الاقتصادي والاجتماعي والبيئي

بشأن مشروع قانون رقم 97.15
بتحديد شروط وكيفيات ممارسة حق الإضراب

اللجنة الدائمة المكلفة بقضايا التشغيل والعلاقات المهنية

رئيسة اللجنة: نجاة سيمو

مقرر الموضوع: خليل بنسامي

الخبيران الداخليان: محمد الخمليشي وأحمد بندلة

طبقا لمقتضيات القانون التنظيمي رقم 128.12 المتعلق بالمجلس الاقتصادي والاجتماعي والبيئي، لا سيما في مادتيه 4 و7، توصل المجلس بإحالة من السيد رئيس مجلس النواب بتاريخ 26 يوليوز 2024، من أجل إبداء الرأي بشأن مشروع القانون التنظيمي رقم 97.15 بتحديد شروط وكيفيات ممارسة حق الإضراب.

وفي هذا الإطار، عهد مكتب المجلس إلى اللجنة الدائمة المكلفة بقضايا التشغيل والعلاقات المهنية[1] بإعداد مشروع رأي في الموضوع.

وخلال دورتها الاستثنائية المنعقدة بتاريخ 10 شتنبر 2024، صادقت الجمعية العامة للمجلس الاقتصادي والاجتماعي والبيئي بالإجماع على هذا الرأي.

وقد جاء هذا الرأي، الذي جرى إعداده وفق مقاربة تشاركية، ثمرة نقاشات موسعة بين مختلف الفئات المكونة للمجلس، ومخرجات جلسات الإنصات المنظمة مع أبرز الفاعلين المعنيين[2].

---

[1] الملحق 1: لائحة أعضاء اللجنة

[2] الملحق 2: لائحة الفاعلين الذين تم الإنصات إليهم

الفهرس

تقديم

يعتبر الإقرار بالحق في ممارسة الإضراب منذ أول دستور للمملكة سنة 1962 مكسبا هاما في مسار الحريات العامة بالمغرب وتكريسا للحقوق الاقتصادية والاجتماعية للأفراد، لتكون بلادنا في مقدمة الدول التي كرست دستوريا هذا الالتزام الحقوقي، وذلك قبل صدور العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية في سنة 1966[3]، الذي سوف يُسمي حصرا "الحق في الإضراب" ويجعله من الحقوق المعترف بها دوليا.

هذا، وقد شهدت ممارسة حق الإضراب دينامية مهمة في إطار الدفاع عن الحقوق والمصالح الاقتصادية والاجتماعية، لا سيما مع توالي تكريس هذا الحق في الدساتير اللاحقة للمملكة المغربية، بحيث تم إدراجه ضمن الحقوق الاقتصادية والاجتماعية للمواطن (الفصل 14 من دستوري 1962 و1970)، وضمن الحقوق الفردية والجماعية الواردة في باب " المبادئ الأساسية" (الفصل 14 من دساتير 1972 و1992 و1996)، ثم ضمن الباب الثاني "الحريات والحقوق الأساسية" في الوثيقة الدستورية الحالية (الفصل 29 من دستور 2011) مع التنصيص عليه متلازما مع حريات وحقوق أخرى:

" حريات الاجتماع والتجمهر والتظاهر السلمي، وتأسيس الجمعيات، والانتماء النقابي والسياسي مضمونة. ويحدد القانون شروط ممارسة هذه الحريات.
حق الإضراب مضمون. ويحدد قانون تنظيمي شروط وكيفيات ممارسته."

السياق التاريخي لممارسة حق الإضراب في المغرب

تعود جذور ممارسة الإضراب في المغرب إلى عهد الحماية، حيث شهدت هذه المرحلة سلسلة من الإضرابات ابتداء من منتصف ثلاثينيات القرن الماضي في عدد من القطاعات الصناعية والخدماتية مثل السكر والمناجم والبناء والمطاحن والصيد البحري والنقل وفي عدد من المدن.

كما عرفت وتيرة اللجوء إلى الإضرابات ارتفاعا ملحوظا ابتداء من سنتي 1947-1948، وصلت ذروتها مع الإضراب العام في ديسمبر 1952 ونوفمبر 1954 للمطالبة بالاستقلال وعودة السلطان محمد الخامس من المنفى.

ويُذكر أن الحق النقابي كان ممنوعًا بالنسبة للمغاربة بموجب ظهير 24 دجنبر 1936، ومُجرّما بمقتضى ظهير 24 يونيو 1938 الذي نص على أن كل مغربي انخرط في نقابة، أو اتحاد أو فدرالية أو كونفدرالية نقابية، أو منظمة نقابية أيا كانت طبيعتها، يعاقب بالحبس من خمسة أيام إلى ثلاثة أشهر، وغرامة بين 5 و300 فرنك (المادة 1). ونفس العقوبات تسري على كل من حاول ضم مغاربة إلى مثل هذه التنظيمات (الفصل 2). ولم يتم الإقرار بحق الانتماء النقابي للمغاربة إلا في شتنبر 1955[4]. وهي نفس السنة التي شهدت تأسيس أول مركزية نقابية في 20 مارس 1955 (الاتحاد المغربي للشغل).

وقد شكل صدور ظهيري 16 يوليوز 1957[5] و15 نوفمبر 1958[6] منعطفًا مهمًا في تاريخ الحركة النقابية المغربية، حيث أقر الظهير الأول بالحق النقابي للعمال والمشغلين وجميع المهنيين، في حين نظم الظهير الثاني حق تأسيس الجمعيات، بما في ذلك الجمعيات المهنية، ما أفضى إلى تعزيز المشهد النقابي بظهور مركزيات نقابية جديدة.

هذا، وسوف تشهد ممارسة حق الإضراب دينامية مطردة في إطار الدفاع عن الحقوق والمصالح الاقتصادية والاجتماعية للعاملات والعمال، لا سيما مع توالي تكريس هذا الحق في الدساتير اللاحقة للمملكة المغربية.

---

[3] العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية المعتمد في 16 دجنبر 1966، والذي صادق عليه المغرب في 3 ماي 1979.
[4] ظهير 12 شتنبر 1955 بشأن مد الحق النقابي إلى الرعايا المغاربة (الجريدة الرسمية عدد 2238 بتاريخ 16 شتنبر 1955).
[5] ظهير رقم 1.57.119 الصادر في 16 يوليوز 1957 بشأن النقابات المهنية (الجريدة الرسمية عدد 2340 بتاريخ 30 غشت 1957).
[6] ظهير رقم 1.58.376 الصادر في 15 نونبر 1958 بتنظيم حق تأسيس الجمعيات (الجريدة الرسمية عدد 2404 مكرر بتاريخ 27 نونبر 1958).

وإذا كانت كافة الدساتير المتعاقبة للمملكة تحيل على قانون تنظيمي يحدد شروط وإجراءات وكيفيات ممارسة الحق في الإضراب[7]، فإن غياب هذا التقنين طيلة العقود الماضية لم يحل دون ممارسة هذا الحق الدستوري من قبل المنظمات النقابية وغيرها من التنظيمات، بالاستناد إلى الالتزامات الدولية للمغرب[8]، والأدوار التي تضطلع بها المنظمات النقابية بموجب الدستور والقانون[9]، والاجتهادات القضائية في عدد من المنازعات الاجتماعية ذات الصلة[10]، والأشكال الاحتجاجية المعمول بها تاريخيا من قبل الحركة النقابية المغربية.

هذا الإرجاء المتواصل لإصدار القانون التنظيمي المتعلق بحق الإضراب، سوف يتداركه دستور 2011 بتنصيصه وجوبا (الفصل 86) على عرض القوانين التنظيمية قصد المصادقة عليها من قبل البرلمان في أجل لا يتعدى مدة الولاية التشريعية الأولى (2012- 2016).

ومن جهة أخرى، ساهمت التجربة المغربية في مجال الحريات النقابية وممارسة حق الإضراب في تراكم جملة من التقاليد والأعراف الإجرائية المتعلقة بكيفيات الإعلان عن الإضرابات، وأشكالها، ومدتها، وكذلك في تبليغ المطالب بعد إعمال المساطر الداخلية للمنظمات النقابية وإخطار المشغلين بتواريخ ومدة الإضراب. كما تشمل تلك الممارسات اتباع مساطر التفاوض والحوار، والحفاظ على حد أدنى من الخدمة لمنع إلحاق الضرر بممتلكات المقاولات والمرافق العمومية والحفاظ على النظام العام ومصالح المواطنين. هذه التجربة التي أدت إلى نتائج متباينة، بين تحقيق عدد من المكتسبات المقدرة وصيانة الحقوق، وبين تعثر في إيجاد اتفاقات بين الأطراف وارتفاع حدة التوتر، كان لها أحيانا نتائج سلبية على السلم الاجتماعي.

وعموما، تعود غالبية أسباب الإضرابات في العقود الأخيرة للدفاع عن الحقوق والمكتسبات[11]. كما أن أغلب الشكايات المرفوعة من قبل المنظمات النقابية إلى المكتب الدولي للشغل كان موضوعها خرق الحريات النقابية.

وقد أغنت هذه التجربة الاجتهادات القضائية والحقل الحقوقي بتراكماتها في مجال التفاوض والحوار محليا وجهويا ووطنيا على المستوى القطاعي وعلى مستوى المقاولة، إضافة إلى الحوار المركزي بين المركزيات النقابية والحكومة وممثلي المشغلين.

ومن نتائج هذه التشاورات والتوافقات اعتماد مدونة الشغل سنة 2003[12]، التي اعتبرت عند صدورها مكسبًا مهمًا للمأجورين والمشغلين، ودعامة رئيسية في عملية جذب الاستثمارات الوطنية والدولية. كما أثمرت هذه الدينامية الإيجابية عددا من الاتفاقات في إطار الحوار الاجتماعي ثلاثي الأطراف (1996، 2000، 2003، 2011، 2019، 2022 و2024).

في هذا السياق، وبمناسبة افتتاح الدورة الأولى من السنة التشريعية الخامسة من الولاية التشريعية التاسعة في 9 أكتوبر 2015، أكد الخطاب الملكي السامي أن القانون التنظيمي للإضراب يوجد ضمن مشاريع القوانين

---

[7] ملحق 5: تذكير بالمسار التشريعي لمشروع القانون التنظيمي رقم 97.15

[8] العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية المعتمد في 16 دجنبر 1966، والذي صادق عليه المغرب في 3 ماي 1979.

[9] ظهير رقم 1.57.119 الصادر في 16 يوليوز 1957 بشأن النقابات المهنية (الجريدة الرسمية عدد 2340 بتاريخ 30 غشت 1957).

[10] قرار محكمة النقض عدد 440 بتاريخ 25 أبريل 2017.

[11] الإضرابات المسجلة في القطاع الخاص سنة 2022 كانت بسبب التأخر في اداء الأجور في 26% من الحالات، ولغياب عقد العمل في 18% من الحالات، ولعدم التسجيل في صندوق الضمان الاجتماعي في 17% من الحالات

https://www.miepeec.gov.ma/mtip-espace-observatoire-nationale-du-marche-du-travail/rapport-annuel-sur-le-marche-du-travail/?lang=fr

[12] القانون رقم 65.99 المتعلق بمدونة الشغل الصادر بتنفيذه الظهير الشريف رقم 1.03.194 بتاريخ 11 شتنبر 2003 (الجريدة الرسمية عدد 5167 بتاريخ 8 دجنبر 2003).

"شديدة الأهمية والحساسية"، وأن ***"بلورة مشروع القانون التنظيمي للإضراب، يقتضي إجراء استشارات واسعة، والتحلي بروح التوافق البناء، بما يضمن حقوق الفئة العاملة، ومصالح أرباب العمل، ومصلحة الوطن"***.

رأي المجلس بشأن مشروع القانون التنظيمي رقم 97.15 بتحديد شروط وكيفيات ممارسة حق الإضراب[13]: ملاحظات واقتراحات

يعتبر المجلس الاقتصادي والاجتماعي والبيئي أن أي مبادرة تشريعية لتنظيم ممارسة الحق في الإضراب، سواء في الصيغة المُحالة إليه لإبداء رأيه بشأنها (مشروع القانون التنظيمي رقم 97.15) أو تلك التي – وكما أشارت إلى ذلك الأطراف المعنية المنصت إليها – يتم التداول بشأنها حاليا، تقتضي استحضار المرجعية الدستورية في شموليتها، والالتزامات الدولية للمغرب ذات الصلة.

كما تقتضي الأخذ بعين الاعتبار الطبيعة التنازعية لهذه الممارسة لأنها تهم حقوق ومصالح فردية وجماعية ومجتمعية، اقتصادية واجتماعية، لأطراف مختلفة (الفئة العاملة، أرباب العمل، مختلف الفئات الاجتماعية، وعموم المواطنات والمواطنين)، فضلا عن ترصيد المكتسبات الإيجابية التي يتميز بها السياق المغربي في مجال الحقوق والحريات، والتراكمات التاريخية والثقافية والتدبيرية التي راكمتها التجربة النقابية المغربية، سواء تعلق الأمر بممارسة حق الإضراب أو بآليات فض النزاعات التي يجسدها الحوار الاجتماعي بمختلف مستوياته وأشكاله.

وعليه، وبعد تنظيم المجلس لعدد من جلسات الإنصات إلى مختلف الأطراف المعنية وخبراء في المجال، وبناء على النقاش الداخلي لمختلف الفئات المكونة للمجلس، واستحضار المرجعيات الوطنية والدولية ذات الصلة، والاستئناس بالتجارب الدولية في هذا المجال، استخلص من خلال قراءة مشروع القانون مجموعة من الملاحظات التي تقتضي في ضوئها مراجعة المشروع على مستوى الشكل والمضمون.

بالنسبة للمستوى الأول، تم الاقتصار على بعض العناصر الشكلية الجوهرية، أما المستوى الثاني، والذي يتعلق بالمضمون، فقد تم تحليل المشروع بالتركيز على المبادئ الأساسية التي من شأنها رسم معالم إطار تشريعي متوازن ومتقدم ينظم الحق في ممارسة الإضراب، وذلك دون التقيد بتحليل كافة مواد المشروع (سيما وأن الهيئات التي تم الإنصات إليها أقرت أن ثمة مراجعات وإضافات في إطار المشاورات بين الأطراف المعنية)، مع تقديم اقتراحات وتوصيات بهذا الخصوص.

<u>من حيث الشكل</u>

❖ <u>حول التقديم للمشروع</u>

رغم أن تنظيم ممارسة الحق في الإضراب من خلال قانون تنظيمي مبادرة تشريعية طال انتظارها لأكثر من 60 سنة، وفضلا عن أهمية الأثر الاقتصادي والاجتماعي المرتقب لهذا النص التشريعي، فإن إغفال إفراد بيان أو مادة تمهيدية[14] توضح روح القانون وفلسفته، إلى جانب الأهداف والمقاصد المرجوة منه، مع

---

[13] ملحق 6: مشروع قانون تنظيمي رقم 97.15 بتحديد شروط وكيفيات ممارسة حق الإضراب

[14] تجدر الإشارة إلى أن الممارسة التشريعية المغربية اختارت عدم تصدير القوانين التنظيمية بديباجة خلافا لما عليه الأمر بالنسبة لبعض القوانين العادية، على اعتبار أن القوانين التنظيمية نصوصا مكملة للدستور، والهدف الرئيسي منها هو توضيح أو تفصيل بعض أحكامه وتوفير إطار قانوني وعملي لتطبيقها.

التذكير بالأسس والمرتكزات التي ينهل منها قواعده، يعتبر من النواقص التي يتعين تداركها من خلال استهلال "باب الأحكام العامة" بمواد تمهيدية تعرض المرجعيات المعيارية التي يستند إليها الحق في الإضراب، والمبادئ التي تقوم عليها ممارسته، والأهداف الأساسية التي يسعى النص التشريعي إلى تحقيقها. وقد تنص هذه المقتضيات التمهيدية على مبادئ وأهداف من قبيل: حماية الحق الدستوري في الإضراب وضمان التوازن بين حقوق وواجبات الأطراف، بما في ذلك استمرارية المرافق العامة والاستقرار الاجتماعي والاقتصادي، والالتزام بالحوار الاجتماعي، والتفاوض لحل النزاعات قبل اللجوء إلى الإضراب، وغيرها. ومن شأن تضمين هذه المقتضيات أن يساعد على تحديد وتوضيح الإطار العام الذي تحتكم إليه مختلف الأطراف المعنية في فهم وتفسير وتطبيق القانون في نطاق المبادئ والأهداف المعلنة.

❖ حول هيكلة المشروع

يتسم مشروع القانون التنظيمي في هيكلته باللاتوازن، حيث خصص 22 مادة من أصل 49 لممارسة حق الإضراب في القطاع الخاص، في حين لم يخصص المشروع سوى 4 مواد لممارسة نفس الحق في القطاع العام والمؤسسات العمومية.

❖ حول الطابع الزجري

يلاحظ **تغليب البعد الزجري** على إطار تشريعي الغاية منه أساسا هي تنظيم حق الإضراب وإحاطته بالضمانات القانونية الضرورية لممارسته، حيث خصصت له 12 مادة من أصل 49، مما يرجح المقاربة التقييدية، ويخلق انطباعا غير إيجابي تجاه المبادرة التشريعية برمتها.

من حيث المضمون

❖ بشأن تعريف الإضراب

الإطار المعياري للحق في الإضراب

يرتبط الحق في الإضراب بالممارسات التي يخولها الحق في حريات الاجتماع والتنظيم والانتماء النقابي المنصوص عليها في مرجعيات الجيل الأول من حقوق الإنسان، وهي الحقوق المدنية والسياسية[15].
وتجدر الإشارة إلى أنه تم التنصيص بحصر المعنى على الحق في الإضراب ضمن الجيل الثاني من حقوق الإنسان بمقتضى العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية الذي اعتمدته الجمعية العامة للأمم المتحدة في 16 دجنبر 1966. بيد أن المادة الثامنة من العهد نصت على أن ممارسة الحق في الإضراب تظل مشروطة بموجب ما تمليه القوانين الوطنية، ما يجعل لزاما على المشرع المغربي، كسائر الدول التي صادقت على العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، إصدار قانون يضع أحكاما وضوابطا لممارسة الحق في الإضراب.
هذا، وفي تمايزه عن الحقوق المطلقة (كالحق في الحياة، والسلامة الجسدية، وعدم التميز...) التي لا تقبل أي اشتراط أو استثناء، فإن الحق في الإضراب لا يتم تقييده تبعا للمعايير الدولية ذات الصلة إلا بالاحتكام حصرا إلى ثلاثة مبادئ:

1. الشرعية، من خلال توفر سند قانوني يحدد الشروط والشكليات؛

[15] يُعد العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية، الذي اعتمدته الجمعية العامة للأمم المتحدة في 1966، أحد المرجعيات الأساسية للجيل الأول لحقوق الإنسان.

2. الضرورة، لضمان التوازن بين مصالح الشغيلة والمشغلين والدولة والمجتمع؛
3. التناسب، بحيث لا يكون تقييد حق الإضراب مبالغا فيه لدرجة تعذر ممارسة هذا الحق.

ويتسم الحق في الإضراب بطبيعة خاصة، إذ إنه حق جماعي ومؤقت، تلجأ إليه فئات مهنية مثل الأجراء كآلية للدفاع عن حقوقها ومصالحها في حالة وجود نزاع اجتماعي مع المشغلين، حين يتعذر التوصل إلى اتفاق عبر آليات الحوار والتفاوض بشأن المطالب موضوع النزاع.

تعرف المادة 2 من مشروع القانون التنظيمي الإضراب على أنه ***"كل توقف جماعي عن العمل يتم بصفة مدبرة ولمدة محددة، من أجل الدفاع عن حق من الحقوق أو مصلحة من المصالح الاجتماعية أو الاقتصادية المباشرة للأجراء المضربين"***.

هذا التعريف يطرح إشكالات متعددة[16]، من ضمنها:

- حصر ممارسة حق الإضراب في فئة الأجراء دون غيرهم من الفئات الاجتماعية الأخرى، بينما يورد الفصل 29 من الدستور ممارسة حق الإضراب (في فقرته الثانية) في ارتباطها بممارسة حريات الاجتماع والتجمهر والتظاهر السلمي، وتأسيس الجمعيات، والانتماء النقابي والسياسي (في فقرته الأولى)، وبالتالي لا يفصل بين والحريات والحقوق الأساسية وبين الحقوق الاقتصادية والاجتماعية.
- تمنع المادة 5 في فقرتها الأخيرة الإضراب لأهداف سياسية دون تحديد أو تعريف لهذه الأهداف، ودون تمييز هذا الشكل من الإضراب عن الإضرابات التي قد تكون موجهة ضد بعض اختيارات السياسات العمومية دفاعا عن المصالح المادية والمعنوية للمضربين، ما يزيد من إشكاليات تعريف الإضراب.
- تفيد مقتضيات المادة 12 بمنع *"كل توقف مدبر عن العمل يتم بالتناوب وبكيفية متتالية بين فئات مهنية معينة أو مختلفة تعمل في المقاولة أو المؤسسة نفسها أو في إحدى المؤسسات التابعة لها، سواء تعلق هذا التوقف بنشاط واحد من أنشطة المقاولة أو المؤسسة أو بعدة أنشطة"*، الأمر الذي يطرح إشكالا آخر يتعلق بتدقيق المفاهيم وأسباب المنع.

إن حصر المادة 4 من مشروع القانون التنظيمي رقم 97.15 الحق في الإضراب في منظومة العمل المأجور، أي *"الأشخاص الخاضعين لأحكام القانون رقم 65.99 المتعلق بمدونة الشغل"* و *"الموظفين والأعوان والمستخدمين لدى إدارات الدولة والمؤسسات والمقاولات العمومية والجماعات الترابية ولدى كل شخص اعتباري آخر من أشخاص القانون العام"*، من شأنه أن يقيد هذا الحق المضمون بموجب الدستور والالتزامات الدولية، كما أنه لا يتناول حق الإضراب بمفهومه الواسع وصيغته العامة في إطار الحريات والحقوق الأساسية.

وتتجلى هذه المقاربة التقييدية لحق الإضراب في ما ورد في المادة 3 (فقرة ج) بشأن الجهة الداعية للإضراب، والمادة 4 التي تحدد الفئات التي يمكنها ممارسة هذا الحق، كما تتضح في كافة مقتضيات مشروع القانون

---

[16] يشار إلى أن دولا عديدة تترك مجال تعريفه للقضاء. فعلى سبيل المثال، في فرنسا، تبنت محكمة النقض الفرنسية تعريفًا في 26 يناير 1968، حيث عرّفت الإضراب بأنه توقف مدبر عن العمل بغرض تأييد مطالب مادية محددة سلفًا رفض المشغل تلبيتها.

التي تتناول حصرا العمل المأجور في إطار القطاع الخاص والقطاع العام، دون أن يسمي فئات اجتماعية أخرى كالعمال غير الأجراء، والمستقلين والمهنيين وغيرهم.

وبما أن نص المشروع لا يمنع صراحة الفئات الأخرى من ممارسة الإضراب، ففي حال اعتماده بصيغته الحالية، سيظل وضع هذه الفئات ملتبسا ما بين مقتضيات النص والممارسة في الواقع، مما يترتب عليه وضع لا يحقق الأمن القانوني المنشود أو قد يؤدي إلى تمييز قانوني بين ممارسة الإضراب طبقا لهذا المشروع، وممارسة الإضراب من قبل الفئات المهنية الأخرى غير المذكورة فيه.

تعريف الإضراب في بعض التشريعات الدولية

اليونان

- "الإضراب حق يمارسه العمال من خلال نقاباتهم المشكلة قانونًا، وذلك بهدف حماية وتعزيز مصالحهم الاقتصادية والمهنية." (الفقرة الثانية من المادة 23 من الدستور اليوناني).
- «الإضراب هو حق يعود لكل عامل، ولكنه يُمارس من قبل النقابات كوسيلة لحماية وتعزيز مصالحهم الاقتصادية، المهنية، النقابية والتأمينية، وكوسيلة للتعبير عن التضامن لتحقيق هذه الأهداف». (القانون 1982/1264، المادة 19 الفقرة 1).

بولونيا

"الإضراب هو التوقف الجماعي عن العمل من قبل الموظفين بهدف حل النزاع المشار إليه في المادة 1، أي نزاع جماعي (المادة 17) .إنه نزاع بين الموظفين وصاحب العمل أو أصحاب العمل ويتعلق بشروط العمل أو الأجور أو المزايا الاجتماعية، وكذلك الحقوق والحريات النقابية للموظفين أو المجموعات الأخرى التي يحق لها تشكيل نقابات." (القانون المتعلق بتسوية النزاعات الجماعية الصادر في 23 مايو 1991).

ألمانيا

- لا يوجد تعريف قانوني محدد للإضراب في ألمانيا.
- القواعد الخاصة بالنزاعات الجماعية لا تخضع تقريبًا لأي تنظيم قانوني، وهي في معظمها ذات طبيعة قضائية.
- الحق في الإضراب مستمد بشكل أساسي من مبدأ الحرية في تكوين الاتحادات المنصوص عليه في المادة 9، الفقرة 3 من القانون الأساسي الألماني.
- حدد قرار المحكمة الاتحادية للعمل الصادر في 28 يناير 1955، كلاً من حق الإضراب وحق أصحاب العمل في الإغلاق (lock-out)، في إطار النزاعات الجماعية التي تُمارس بهدف التوصل إلى إبرام اتفاقية جماعية.
- شروط قانونية الإضراب:
  - الحق في الإضراب في ألمانيا ليس حقًا فرديًا، بل هو حق جماعي، والنقابات العمالية هي فقط من لها الحق في اللجوء إلى الإضراب (قرار المحكمة الاتحادية للعمل الصادر في 21 أكتوبر 1969).
  - يجب أن تكون مطالب النقابات متعلقة بالدفاع عن مصالح العمال وتحسين ظروف العمل والمزايا الاقتصادية. الإضرابات السياسية التي تستهدف التأثير على القرارات السياسية تعتبر غير قانونية.
  - لا يمكن اللجوء إلى الإضراب إلا بعد انتهاء فترة الهدنة الاجتماعية، والتي عادة ما تكون بعد انتهاء صلاحية الاتفاقية الجماعية. ومع ذلك، فإن الهدنة الاجتماعية تقتصر على القضايا التي تنظمها الاتفاقية الجماعية صراحة، ولا تحظر جميع أشكال الإضراب أثناء سريان الاتفاقية الجماعية بشأن قضايا أخرى غير مشمولة بالاتفاقية.
  - لا يتم اللجوء إلى الإضراب إلا كحل أخير بعد فشل المفاوضات.

المملكة المتحدة

- لا يوجد تعريف قانوني محدد للإضراب في المملكة المتحدة. ويتمتع الأجراء بالحماية من المسؤولية المدنية عندما يشاركون في إضراب، بشرط أن يكون هذا الإضراب رسمياً وقانونياً، ويهدف تسوية نزاع عمالي. لكي تكون الإجراءات "محمية" وبالتالي تسمح للموظفين والنقابات بالاستفادة من بعض أشكال الحماية القانونية، يجب أن تستوفي عدة معايير: يجب أن يتم تنفيذ الإجراءات بهدف أو في إطار نزاع عمالي؛ يجب على النقابة تنظيم تصويت سري عن طريق المراسلة؛

ويجب أن تؤيد غالبية الأصوات في النقابة الإضراب؛ ويجب على النقابة إبلاغ صاحب العمل بالاقتراع وبالإضراب في غضون مهلة محددة.

كندا

- لا يوجد تعريف قانوني موحد للإضراب في كندا، حيث يختلف الإطار القانوني للإضراب بين المقاطعات والأقاليم.
- الحق في الإضراب منصوص عليه في تشريعات الدولة الفيدرالية ولكل مقاطعة. مؤخرًا، أصبح أيضًا حقًا دستوريًا نتيجة للحكم الصادر سنة 2015 في قضية اتحاد العمال في ساسكاتشوان. حيث قضت المحكمة العليا في كندا في هذه القضية بأن الحق في الإضراب هو جزء جوهري ولا غنى عنه من عملية التفاوض الجماعي، وهذه العملية تستفيد من الحماية ضد العوائق الكبيرة وغير المبررة التي تفرضها الدولة بموجب حرية التنظيم المنصوص عليها في الميثاق الكندي للحقوق والحريات.

وبناء عليه، يوصي المجلس بإعادة النظر في تعريف الإضراب، وذلك بمراجعة مقتضيات المشروع ذات الصلة ليجيب عن كل الإشكالات المذكورة سابقا، وعلى رأسها تدارك ضم جميع الفئات المهنية التي تتمتع بحرية الانتماء النقابي طبقا لأحكام الدستور والمقتضيات التشريعية والتنظيمية الجاري بها العمل (كالعاملات والعمال المنزليين، التجار، المهن الحرة...).

❖ بشأن الجهة الداعية إلى الإضراب

يحصر مشروع القانون في مادته الثالثة **حق الدعوة إلى الإضراب في:**

- النقابة الأكثر تمثيلا على الصعيد الوطني في القطاع العام والخاص؛

- النقابة الأكثر تمثيلا على صعيد المقاولة أو المؤسسة أو المرفق العمومي المعني، وفي حالة عدم وجودها:

  ✓ النقابة التي حصلت على أكبر نسبة من مجموع عدد مندوبي الأجراء المنتخبين على صعيد المقاولة أو المؤسسة،

  ✓ أغلبية المأجورين في حالة عدم وجود تمثيلية عن النقابة في المقاولة أو المؤسسة المعنية أو المرفق العمومي المعني.

ويتبين من خلال مقتضيات المادة 3 أن الدعوة إلى الإضراب تقتصر فقط على النقابة التي تمثل أجراء خاضعين لأحكام القانون رقم 65.99 المتعلق بمدونة الشغل، والنقابة التي تمثل الموظفين والأعوان والمستخدمين لدى إدارات الدولة والمؤسسات والمقاولات العمومية والجماعات الترابية ولدى كل شخص اعتباري آخر من أشخاص القانون العام.

إنَّ الاقتصار على نقابة العمال كهيئة وحيدة لها الحق في الدعوة إلى الإضراب يحرم فئات اجتماعية وهيئات أخرى كالنقابات المهنية من ممارسة هذا الحق. علما أنه حين يكرس العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية حرية التنظيم، فهو يجعل العمل النقابي جزءا من العمل الجمعوي ويقر حق التنظيم للجميع، إذ تفيد المادة 22 منه بأن *"لكل فرد حق في حرية تكوين الجمعيات مع آخرين، بما في ذلك حق إنشاء النقابات والانضمام إليها من أجل حماية مصالحه"*[17].

---

[17] العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية المعتمد في 16 دجنبر 1966، والذي صادق عليه المغرب في 3 ماي 1979.

علاوة على ذلك، تطرح معايير تحديد تمثيلية النقابات في التشريع الوطني، في القطاع العام والخاص وعلى الصعيد الوطني والجهوي والمحلي، إشكالية جدية، كما سبق للمجلس أن فصّل في الموضوع عند تقديم رأيه بشأن مشروع القانون رقم 24.19 المتعلق بالمنظمات النقابية[18]. وبالتالي، فالاحتكام في منظومة الشغل إلى معايير تمثيلية النقابة لتحديد الجهة التي لها الحق في الدعوة إلى الإضراب سيكون مجحفا ما لم تتم مراجعة تلك المعايير بما ينسجم مع قواعد التمثيلية الديمقراطية.

هذا، ومن جهة أخرى، فإن اشتراط حضور ما لا يقل على (3/4) أجراء المقاولة أو المؤسسة واتخاذ قرار الإضراب من قبل الجمع العام بالأغلبية المطلقة طبقا للمادة 16 من المشروع، يعتبر شرطا تعجيزيا، لأن هذا الشرط يصعب تحقيقه في المؤسسات التي تشغل عددا كبيرا من الأجراء وتتوفر على فروع في مدن مختلفة، الأمر الذي لا يتناسب مع توجيه منظمة العمل الدولية التي توصي بخصوص هذا الأمر بأن تضمن التشريعات توفر النصاب والغالبية المطلوبة لاتخاذ قرار الإضراب في حدود معقولة وليس بالمستوى الذي يجعل ممارسة الحق في الإضراب عملا صعبا أو مستحيلا. كما أن التجارب الدولية تبين أن نسبة المشاركة في الإضراب تظل في غالب الأحيان بعيدة عن إجماع الأجراء، وفي عدد من الأحيان تقل النسبة عن 50% من الأجراء.

ألمانيا	فرنسا	السويد	اليابان	البرازيل	الولايات المتحدة	تركيا	جنوب إفريقيا
50 إلى 70%	60 إلى 80%	40 إلى 60%	30 إلى 50%	50 إلى 70%	20 إلى 40%	50 إلى 70%	60 إلى 80%

أرقام لنسب المشاركة في الإضراب في عدد من الدول

وعليه، يقترح المجلس:

- **التنصيص، سدا للفراغ التشريعي، على أن لكل المنظمات النقابية والمهنية المؤسسة والمعترف بها قانونيا الحق في الدعوة إلى الإضراب متى توفرت لها التمثيلية.**
- **مراجعة كل الإشكالات المتعلقة بالتمثيلية ومعاييرها في القطاعين العام والخاص، بما يسمح برفع القيود عن ممارسة حق الإضراب والحق في التنظيم ويعكس التمثيلية الحقيقية على مستوى الشرعية والمشروعية.**
- **إحالة كيفيات عقد الجمع العام للأجراء وتحديد نصابه وشروط اقتراعه على اتفاقات واتفاقيات جماعية تعقد بين الأطراف وتأخذ بعين الاعتبار حجم وهيكلة كل مؤسسة على حدة، على أن يحدد القانون احتياطيا حدودا دنيا للنصاب المطلوب.**

❖ بشأن تعريف " المرافق الحيوية" و "الحد الأدنى من الخدمة"

تعرف المادة 3 *"المرافق الحيوية " بأنها "المرافق التي تقدم خدمات أساسية والتي من شأن توقف العمل بها كليا أو جزئيا أن يعرض حياة الأشخاص وصحتهم وسلامتهم للخطر".*

غير أن تسمية المادة 34 تحديدا لمرافق بعينها (13 مجالا) دون تمييز بين القطاع العام والخاص، إضافة إلى اعتبار اللائحة غير حصرية ويمكن توسيعها بموجب قانون، لمن شأنه أن يحرم العديد من الأجراء

[18] رأي المجلس الاقتصادي والاجتماعي والبيئي بشأن "مشروع القانون رقم 24.19 يتعلق بالمنظمات النقابية"، 2021: https://www.cese.ma/media/2023/08/Projet-de-loi-n%C2%B024-19-relatif-aux-organisations-syndicales.pdf

والفئات المهنية من ممارسة حقهم المضمون في الإضراب بمقتضى الدستور. وفضلا عن ذلك، فإن إشكالات الحد الأدنى من الخدمة قد لا تسمح لشرائح واسعة من الأجراء والمستخدمين بممارسة هذا الحق، علماً أن المغرب راكم مكتسبات هامة على مستوى تدبير الإضرابات في القطاعين العام والخاص بشكل مسؤول محافظا على استمرارية المرافق العمومية الحيوية وممتلكات ومعدات الإنتاج، بما يصون مصلحة المواطن ويستجيب لحاجياته الحيوية.

كما تنص المادة 20 على ضرورة ضمان استمرار "الخدمات الأساسية" لتفادي إتلاف الممتلكات والتجهيزات والآلات في أماكن العمل، وذلك في إطار اتفاقي، مع إمكانية طلب المشغل من قاضي المستعجلات تحديد هذه الخدمات وتعيين الأجراء الذين سيكلفون بتقديمها.

ومن ثم، يقترح المجلس:

- **إحالة مقتضيات المادة 34 على نص قانوني متوافق حوله لتحديد المرافق الحيوية بوضوح ودقة، ما من شأنه أن يحقق المرونة المنشودة في التعديل والتحيين في ظل تسارع تطور البنيات الصناعية والأنماط المهنية الجديدة؛**
- **تحديد الطابع الحيوي للخدمات الأساسية وأهمية الممتلكات والتجهيزات والآلات في أماكن العمل في القطاع الخاص (المادة 20)؛**
- **التشجيع على إيجاد أرضية تشاركية بين جميع الأطراف لتحديد الحد الأدنى من الخدمة عن طريق اتفاقيات جماعية أو التزامات تعاقدية، لأن من شأن ذلك أن يأخذ بخصوصيات كل قطاع أو مؤسسة على حدة، ويستثمر في التجارب السابقة؛**
- **تحديد الجهة المسؤولة عن إخطار المرتفقين والمواطنين داخل آجال معقولة بتاريخ ومدة الإضراب وبأي جدولة عملية لتنظيم الحد الأدنى من الخدمة، وذلك مراعاة للصالح العام.**

الحد الأدنى للخدمة في سياق حق الإضراب في بعض الدول الأوروبية

ألمانيا:

في ألمانيا، لا توجد قوانين صريحة تفرض الخدمة الدنيا في حال الإضرابات. بدلاً من ذلك، يتم تنظيم هذه الخدمات من خلال الاتفاقات الجماعية بين النقابات وأرباب العمل. في حالة عدم التوصل إلى اتفاق، يمكن للمحاكم التدخل لفرض مستويات خدمة دنيا في القطاعات الحيوية.

إيطاليا:

يعتمد النظام الإيطالي على القانون رقم 146 لعام 1990 والذي ينظم حق الإضراب في الخدمات العامة الأساسية، ويفرض القانون تقديم حد أدنى من الخدمات في عدة قطاعات حيوية، ويتم تحديد هذه المستويات من خلال الاتفاقات الجماعية بين النقابات وأرباب العمل.

إسبانيا:

الدستور الإسباني في المادة 28-2 يعترف بالحق في الإضراب، لكنه يفوض للسلطة التشريعية مهمة تنظيم هذا الحق وضمان استمرار "الخدمات الأساسية للمجتمع" خلال فترات الإضراب. ويحدد المرسوم الملكي لعام 1977 "الخدمات الأساسية" على أساس ما إذا كانت هذه الخدمات ضرورية لضمان تمتع المواطنين بحقوقهم الدستورية الأساسية. ومع ذلك، لم يتم وضع تعريف شامل ومحدد قانونياً لهذه الخدمات، مما يجعلها تعتمد بشكل كبير على الاجتهادات القضائية الصادرة عن المحكمة الدستورية الإسبانية التي تفسر هذه الخدمات على أساس كل حالة على حدة. ويلعب التفاوض الجماعي دورًا مهمًا في تحديد مستويات الخدمة الدنيا المطلوبة أثناء الإضراب، حيث يتم تشجيع النقابات وأرباب العمل على التوصل إلى اتفاقات حول هذه المستويات

قبل اللجوء إلى الإضراب. وفي حال فشل هذه المفاوضات، تتدخل الحكومة لتحديد الخدمات التي يجب أن تستمر خلال الإضراب، وذلك من خلال مراسيم تصدر بعد مشاورات مع الأطراف المعنية.

السويد:

تعتمد السويد على الاتفاقات الجماعية لتنظيم الخدمة الدنيا في حال الإضرابات. يتم التفاوض على هذه الاتفاقات بين النقابات وأرباب العمل لضمان استمرار تقديم الخدمات الأساسية مع احترام حقوق العمال في الإضراب.

المملكة المتحدة:

أصدر قانون الإضرابات (مستويات الخدمة الدنيا) لعام 2023 تنظيمًا صارمًا للخدمة الدنيا في بعض القطاعات الحيوية. ويمكن لأرباب العمل إصدار إشعارات عمل تحدد الأشخاص المطلوبين لضمان الالتزام بهذه المستويات أثناء الإضراب.

فرنسا:

يتميز القانون الفرنسي بتنظيم صارم للخدمات الدنيا، خصوصًا في القطاعات العامة الحيوية مثل النقل والتعليم. قانون 21 غشت 2007، المعروف باسم قانون "الخدمة الدنيا"، يلزم بوجود حد أدنى من الخدمات في حال الإضراب في وسائل النقل العمومي والمدارس. الهدف من هذا الإجراء هو تقليل تأثير الإضرابات على الحياة اليومية للمواطنين، لا سيما في المدن الكبرى حيث يعتمد الكثير من الناس على وسائل النقل العمومي. في التعليم، يجب أن توفر المدارس حدًا أدنى من الرعاية للأطفال حتى في حال إضراب المدرسين.

❖ بشأن تحديد الفئات الممنوعة من الإضراب

أوردت المادة 33 على سبيل الحصر قائمة الموظفين العموميين الممنوعين من ممارسة حق الإضراب. يتعلق الأمر بالقضاة وقضاة المحاكم المالية، وموظفي إدارة الدفاع الوطني وأفراد القوات المسلحة الملكية والدرك الملكي، وموظفي الأمن الوطني والقوات المساعدة، ورجال وأعوان ومساعدي السلطة، وجميع فئات الموظفين العاملين بوزارة الداخلية، والموظفين الديبلوماسيين والقنصليين، وموظفي وأعوان إدارة الجمارك والضرائب غير المباشرة، وموظفي وأعوان إدارة السجون وإعادة الإدماج، وموظفي الهيئة الوطنية للوقاية المدنية وجميع الفئات الأخرى العاملة بها، وموظفي وأعوان المياه والغابات حاملي السلاح، والقيمين الدينيين، ومراقبي الملاحة الجوية والبحرية .

وفي هذا الصدد، يوصي المجلس بأن يحدد مشروع النص بوضوح وإلى أضيق حد ممكن فئات الموظفين العموميين الذين يتم تقييد حقهم في الإضراب، وذلك بما يتوافق مع توجهات منظمة العمل الدولية ويتماشى مع التجارب الدولية التي تقيد هذا الحق عادة بالنسبة لحملة السلاح والفئات الخاضعة لقواعد الانضباط العسكري والتي تمنع أنظمتها الخاصة صراحة ممارسة حق الإضراب.

❖ بخصوص الآجال

يتبين من المواد 7، 16، 18، و32 من مشروع القانون التنظيمي أنها تحدد آجال طويلة يمكن أن تشكل تقييدا غير متناسب للحق في الإضراب. تنص المادة 7 على أن ممارسة حق الإضراب لا يمكن أن تتم إلا بعد مرور 30 يومًا من تاريخ إبلاغ المشغل بالمطالب من الجهة الداعية إلى الإضراب.

من المؤكد أن التنصيص على هذه المدة والمدد المحددة في المواد الأخرى يهدف إلى منع التسرع في اتخاذ قرار الإضراب وإتاحة المجال للمفاوضات والوساطة بين المشغل والجهة الداعية إلى الإضراب. وتسعى هذه المواد إلى تخفيف الأضرار التي قد تلحق بالاقتصاد والمجتمع، لكنها لا تنسجم مع مقتضيات مدونة الشغل بشأن تسوية النزاعات الجماعية والتصالح.

ومع ذلك، فإن الآجال المحددة مثل أجل 30 يومًا قبل اللجوء إلى الإضراب طبقا للمادة 7، و15 يومًا على الأقل لدعوة الجمع العام لاتخاذ قرار الإضراب وفقًا للمادة 16، و15 يومًا لتبليغ المشغل بقرار الإضراب وفقًا للمادة 18، تعتبر طويلة بشكل عام ولا تميز بين القطاعات والمرافق والخدمات بناءً على أهميتها الحيوية أو خصوصياتها، كما أنها لا تأخذ بعين الاعتبار الحالات الطارئة أو الخطر الحال.

وفضلا عن ذلك، فإن الآجال المحددة في مشروع القانون بشأن قرار الإضراب لا تنسجم مع معايير منظمة العمل الدولية وما يُستقى من التجارب الدولية.

ألمانيا	فرنسا	السويد	اليابان	البرازيل	تركيا	تونس	جنوب إفريقيا
48 ساعة	5 أيام	7 أيام	10 أيام	48 ساعة	6 أيام	10 أيام	7 أيام

أرقام مقارنة لأجل التبليغ عن قرار الإضراب في عدد من الدول

وعليه، يوصي المجلس، قياساً على التجارب العملية بهذا الخصوص، بأن يكون تحديد آجال وكيفيات الإخطار والتبليغ موضوع اتفاقات بين ممثلي الأطراف المعنية كي تراعى خصوصيات كل قطاع أو وحدة إنتاجية على حدة، وكذا الحالات الاستعجالية.

إرشادات منظمة العمل الدولية حول مدة الإشعار

في كثير من البلدان يشترط القانون على العمال ومنظماتهم مراعاة فترة إشعار قبل تنظيم إضراب. وبقدر ما ينظر إلى هذا الشرط على أنه مرحلة إضافية في عملية المفاوضة والمقصود منها تشجيع الأطراف على الدخول في مفاوضات نهائية قبل اللجوء إلى الإضراب، فانه ربما ينظر إليه كإجراء يتخذ لتشجيع وتعزيز تطور المفاوضة الجماعية الاختيارية وفقا للاتفاقية رقم 98. ومع ذلك فإن فترة الإشعار المطلوبة يجب أن لا تكون طويلة جدا بحيث تقيد حق الإضراب بدون وجه حق. وإلى جانب ذلك يجب سن آجال قصيرة، خاصة عندما تكون فترات التوفيق والوساطة المنقضية طويلة وتكون قد مكنت الأطراف من تحديد المسائل العالقة في النزاع بوضوح. (المسح العام الفقرة 172).
ويجب أن تكون فترات الإشعار، المطبقة بوجه عام على كل أنواع المؤسسات، قصيرة بينما يجوز أن تكون تلك المطبقة في الخدمات الأساسية أو الخدمات الاجتماعية أو التي تتعلق بالمصلحة العامة أطول إلى حد معقول.

❖ بخصوص الملف المطلبي

تنص المادة 7 من مشروع القانون التنظيمي على ضرورة تقديم الملف المطلبي من الجهة الداعية إلى الإضراب إلى المشغل، وتحظر ممارسة الإضراب إلى حين انصرام أجل 30 يوما من تاريخ تسليم الملف. غير أن النص المقترح الحالي لا يتضمن أية آلية لإثبات عملية التسليم ولا مخرجا في حال امتناع المشغل عن استلام الملف المطلبي. هذا الامتناع قد يؤدي إلى تعليق إجراء الإضراب لأجل غير مسمى نظرًا لعدم تحقق شرط تسليم الملف المطلبي الذي يُعد شرطًا أساسيًا وفقًا للمادة 7. بالإضافة إلى ذلك، لم تتناول مقتضيات مشروع القانون أي إشارة إلى ضرورة إشعار السلطة الحكومية المكلفة بالشغل بنسخة من الملف المطلبي كإجراء احتياطي لضمان شرعية هذه العملية وما قد يترتب عليها (الإعلان عن الإضراب)، كما تغفل أهمية إشراك مفتشية الشغل في تفاصيل النزاع الجماعي وطبيعة المطالب، وهو ما يعتبر ضروريًا لتمكين هذا الجهاز من أداء مهامه على أكمل وجه.

كما أن ربط الإضراب بقضية الملف المطلبي في مشروع القانون يبدو غير منسجم مع الممارسات المتعارف عليها. ففي المقاولات الكبرى، على سبيل المثال، يكون تقديم الملف المطلبي جزءًا من الإجراءات الدورية،

مثل الاجتماعات السنوية لمجلس الإدارة، ولا يُعد بالضرورة مؤشرًا على الرغبة في تنظيم إضراب. أما في القطاع العام، فيتم تقديم الملف المطلبي وفق جدول زمني سنوي مرتبط بإعداد قانون المالية، مما يجعله إجراءً سنويا أو دوريا منتظما. لذلك، يُقترح اعتماد مفهوم "المطالب المهنية"، خاصة في القضايا الخلافية الناتجة عن عدم تنفيذ الالتزامات التعاقدية لتمييزها عن "الملف المطلبي".

وبناء على ذلك، يُوصي المجلس بتحديد الشروط والكيفيات لتنظيم هذه العملية كالتالي:

- **أولا، التمييز بين المطالب "الاستعجالية" الخاصة بإيفاء الحقوق وتنفيذ الالتزامات وقضايا الصحة والسلامة وبين المطالب المادية المتعلقة بتحسين الدخل؛**
- **ثانيا، الاهتداء بالممارسات العملية في هذا المجال التي تتوافق مع خصوصيات المرافق والوحدات الإنتاجية؛**
- **ثالثا، إسناد دور التتبع والمواكبة والتوثيق لمفتشية الشغل.**

❖ بخصوص معايير سلمية الإضراب

تفيد المادة 13 بأنه *"يمنع عرقلة حرية العمل خلال مدة سريان الإضراب. يراد في مدلول هذا القانون التنظيمي بعرقلة حرية العمل خلال مدة سريان الإضراب، كل فعل يؤدي أو قد يؤدي إلى منع الأجير غير المضرب أو المشغل من ولوج أماكن العمل أو من القيام بمزاولة نشاطه المهني، بواسطة الإيذاء أو العنف أو التهديد أو احتلال أماكن العمل أو مداخلها أو الطرق المؤدية إليها."*

وكما ورد في المادة 27، *"يمنع على الأجراء المضربين احتلال أماكن العمل خلال مدة سريان الإضراب"*.

في هذا الصدد، يوصي المجلس بأن يقف مشروع القانون التنظيمي عند الطابع السلمي للإضراب، ويحدد بوضوح الأشكال المشروعة والسلمية للإضراب التي لا تدخل في إطار فعل "احتلال أماكن العمل"، لأن ارتكاب أفعال مثل العنف أو الإيذاء أو تعطيل العمل لا تحظى حسب منظمة العمل الدولية بالحماية القانونية، وهي أفعال منصوص عليها وعلى عقوبتها في قوانين أخرى.

❖ بخصوص تقنين الإضراب في القطاع العام محليا أو جهويا

جاء في الباب الثالث من مشروع القانون التنظيمي أن ممارسة حق الإضراب من قبل الأجراء العاملين بالقطاع العام تطبق عليها أحكام الباب الثاني الخاص بشروط وكيفيات ممارسة حق الإضراب في القطاع الخاص، مع بعض الاستثناءات الواردة في المادة 30.

وعلى عكس تخصيص مقتضيات لتنظيم الإضراب في مقاولة أو مؤسسة في القطاع الخاص، يخلو مشروع القانون من أي مقتضيات تهم الإضراب في مرفق عمومي محلي أو جهوي، ويقتصر فقط على تقنين الإضراب على الصعيد الوطني (المادة 31).

وإن كانت مسألة دعوة النقابة الأكثر تمثيلا للإضراب في القطاع العام على الصعيد الوطني لا تثير إشكالا من حيث المبدأ، إلا أن إغفال ممارسته على المستويين المحلي والجهوي تطرح ملاحظات قانونية على مستوى الشرعية والتمثيلية:

- تمثيلية النقابة في القطاع العام تستند على عدد المقاعد المحصل عليها وطنيا في إطار انتخابات اللجن الإدارية المتساوية الأعضاء، وهو عدد قليل جدا بالمقارنة مع الأعداد الكبيرة للموظفين والمستخدمين.
- اختصاصات اللجن الإدارية المتساوية الأعضاء تنحصر في الدور الاستشاري في مجالات الترقية والتأديب وفي البت في بعض القضايا المتعلقة بالحياة الإدارية للموظفين.

وعليه، يوصي المجلس بإضافة مقتضيات خاصة لتنظيم ممارسة حق الإضراب في المرافق العمومية المحلية والجهوية، بما يتناسب مع خصوصياتها واحتياجاتها، وذلك لضمان التوازن بين حقوق العاملين والمرتفقين على حد سواء.

❖ بخصوص العقوبات في القانون التنظيمي للإضراب

إن تخصيص 12 مادة في باب كامل للجزاءات والعقوبات السالبة للحرية والغرامات، مع الإحالة على العقوبات الجنائية الأشد، لا ينسجم مع فلسفة وضمانات ممارسة هذا الحق. كما أن مبالغ الغرامات المنصوص عليها عند ارتكاب بعض المخالفات قد لا تحقق هدف الردع أمام خرق قانون الإضراب.

وكل المخالفات والنزاعات المتعلقة بممارسة حق الإضراب في مجال الشغل يمكن معالجتها في إطار عقد العمل أو الاتفاقيات الجماعية وبعقوبات تأديبية للأجراء طبقا لمدونة الشغل، أو باللجوء إلى القضاء لطلب التعويض عن الضرر، أو بالاحتكام إلى مقتضيات القانون المدني، أو القانون الجنائي في جنح وباقي جرائم الحق العام، وذلك من طرف المشغل أو الأجير على السواء.

أما ما ورد في الفقرة الأخيرة من المادة 47 بإمكانية اللجوء إلى مسطرة التسخير عند الاقتضاء، فإن المقتضيات المنصوص عليها في الفقرات 2 و3 و4 من المادة 34 كافية لضمان الحد الأدنى من الخدمة في المرافق الحيوية وتزويد السوق بالمواد الأساسية، إما في إطار اتفاق بين الأطراف (الجهة الداعية للإضراب، المشغل، السلطات المختصة)، أو بموجب أمر قضائي.

استنادا إلى ذلك، يوصي المجلس بما يلي:

- **تجنب مشروع القانون التنظيمي إدراج عقوبات سالبة للحرية، مع مراجعة كل مقتضيات القوانين والنصوص ذات العلاقة بمجال الشغل وممارسة المهن والتي تتنافى مع حق التنظيم والحرية النقابية وحق الإضراب؛**
- **عدم التنصيص على مسطرة التسخير، مع وجود ضمانات قانونية بشأن "المرافق الحيوية" و"الحد الأدنى من الخدمة" في مقتضيات أخرى؛**
- **ارتكاز القانون حصريا على وضع أحكام واضحة وصارمة بخصوص عرقلة ممارسة حق الإضراب وعرقلة حرية العمل؛**
- **عدم الخوض في تفاصيل المسائل التأديبية، المدنية أو الجنائية، التي يحتكم بشأنها إلى التشريعات الجاري بها العمل، لتعزيز الوضوح القانوني وتجنب ازدواجية العقوبات، مما يساهم في حماية حقوق العمال في ممارسة حقهم الدستوري في الإضراب.**

العقوبات في التجارب الدولية

- يتبين من مقارنة الممارسات القائمة في عدد من الدول (ألمانيا، فرنسا، السويد، المملكة المتحدة، الولايات المتحدة الأمريكية، اليابان، كوريا الجنوبية، البرازيل، جنوب إفريقيا، تركيا، تونس) أن ممارسة الإضراب مقرونة دائما بالاقتطاع من الأجرة، وأن عدم احترام القواعد التي تؤطر الحق في الإضراب من قبل الأجراء تفضي إلى عقوبات تأديبية قد تصل إلى الفصل من العمل. وتتيح أغلب التشريعات إمكانية اللجوء إلى القضاء طلبا للتعويض عن الضرر الناتج عن مخالفة القواعد المنظمة للإضراب سواء للمشغلين أو الأجراء.
- وتظل أفعال العنف والاعتداء التي قد ترافق حركة الإضراب تحت طائلة القوانين التي تحمي الأفراد والممتلكات وتصون النظام العام.

❖ خلاصة عامة

بناءً على قراءته لمشروع القانون التنظيمي، ومن خلال جلسات الإنصات التي نظمها مع الأطراف المعنية، فإن المجلس يعتبر مشروع القانون التنظيمي رقم 97.15 في الصيغة المحالة إليه:

- مشروعا غير متماسك في هندسته مع تداخل العديد من المقتضيات التي تجعل قراءته غير واضحة وتحمِل تأويلات متعددة زيادة على عدم التدقيق الكافي للتعاريف والمفاهيم، مما قد لا يحقق الأمن القانوني والحقوق المنشودين لجميع الأطراف (مضربون، مشغلون، مواطنون).
- مشروعا يستثني فئات مهنية منظمة بحكم القانون وحرمانها من ممارسة حق دستوري كرسته كل دساتير المملكة منذ سنة 1962 وأجازته كل المعايير الدولية، كالعهد الدولي للحقوق الاقتصادية والاجتماعية لسنة 1966 والاتفاقية الدولية الأساسية رقم 87 والاتفاقية الدولية للحق في المفاوضة والتنظيم.
- مشروعا مثقلا بالكثير من التفاصيل والإجراءات ومتضمنا العديد من المقتضيات القانونية التي كان من الأجدر التنصيص عليها في قوانين منفصلة أو نصوص تنظيمية أدنى، وهو ما يجانب روح وفلسفة تقنين حق دستوري بهذه الأهمية والحساسية طال انتظار تنظيمه لمدة تزيد عن ستة عقود.

رأي المجلس بشأن تقنين ممارسة حق الإضراب

إن المجلس يثمن أهمية مبادرة إصدار قانون تنظيمي يحدد شروط وكيفيات ممارسة حق الإضراب، وفقاً لما ينص عليه الفصل 29 من الدستور، وتبعا لأحكام الفصل 86 منه بشأن وجوب عرض مشاريع القوانين التنظيمية على البرلمان قصد المصادقة عليها في أجل لا يتعدى مدة الولاية التشريعية الأولى التي تلي صدور الأمر بتنفيذ الدستور (2012-2016).

ويرى المجلس، مشددا على ضرورة إجراء مراجعة لمشروع القانون التنظيمي في صيغته المحالة إليه:

- تكريسا للمقتضيات الدستورية التي تؤطر ممارسة الحق في الإضراب ضمن منظومتين متلازمتين: الحقوق المدنية والسياسية، والحقوق الاقتصادية والاجتماعية؛

- استحضارا للمعايير الدولية الراسخة[19]، وبخاصة إرشادات منظمة العمل الدولية بشأن تشريعات العمل الوطنية الهادفة إلى تنزيل الحقوق والمبادئ الأساسية في العمل الواردة في الإعلان العام لسنة 1998[20]؛
- استئناسا بالتجارب الدولية المعتبرة في هذا المجال؛
- اهتداء بخصوصيات الواقع المغربي وإدراكا لموقع الإضراب كحق وممارسة في مشهد أوسع للدينامية الاجتماعية؛

أن تقنين ممارسة حق الإضراب يجب أن يُعتبر أولا وأساسا مشروعًا مجتمعيًا يتطلب التشاور الواسع والتوصل إلى توافقات بناءة، مع إشراك جميع الأطراف المعنية لضمان أن يعكس القانون مصالح فئات المجتمع ككل. وبالتالي يوصي بأن يضمن الإطار التشريعي المرتقب:

- تحقيق التوازن بين حق الإضراب في إطار الحرية النقابية وحرية العمل، وهما عنصران أساسيان لأي مجتمع دينامي ديمقراطي متطور، وأن يجيب عن إكراهات المقاولة، المتمثلة في زيادة الإنتاجية والتنافسية وخلق القيمة، بالإضافة إلى حسن سير المرافق العمومية واستمراريتها خدمة للمرتفقين والمواطنين من جهة، مع ضمان تحسين المصالح المادية والمعنوية للأجراء والموظفين، وتأكيد حقهم في اللجوء إلى الإضراب كآلية قانونية للدفاع عن هذه المصالح من جهة أخرى.
- تقنين الحق في ممارسة الإضراب لجميع الفئات التي تتمتع بحق الانتماء النقابي، وبما يسمح بتنظيم كافة أشكال الإضراب التي تشهدها الساحة الوطنية دون إقصاء أو تمييز.
- إعطاء الأولوية للحوار والتفاوض بين جميع الأطراف المعنية، مع الاستثمار في تعزيز الحوار الاجتماعي وتقوية مكانة وتمثيلية الوسائط الاجتماعية، بما في ذلك النقابات والجمعيات والمجتمع المدني، لتكريس السلم والاستقرار الاجتماعيين وتحقيق التنمية الاقتصادية والنهوض بالعمل اللائق.
- ضمان الأمن القانوني لجميع الأطراف المعنية من خلال وضوح النصوص وقابلية إنفاذ القاعدة القانونية، وذلك لتجنب التباين في التأويلات والتقديرات نتيجة تضارب المصالح، وحفاظا على السلم الاجتماعي.
- تفادي التنصيص على العقوبات السالبة للحرية اقتداء بالممارسات الدولية في هذا المجال، مع استحضار تناسبية الغرامات المالية بين العاملين وأرباب العمل أخذا بعين الاعتبار حجم وخطورة الأفعال المرتكبة.
- مراعاة الممارسات الإيجابية المتجذرة والتجارب العملية لبلادنا والعمل على إدماجها، مع استشراف الإكراهات الجديدة المحتملة وتطورات الأنماط الجديدة للتشغيل (العمل عن بعد، العمل عبر المنصات، ...).
- تحديد المبادئ العامة، والتوجهات الأساسية، والقواعد الضرورية من حيث شروط وممارسة حق الإضراب دون الدخول في تفاصيل إجرائية خلافية قد تغذي منطق التصادم بدل التوافق بين الفرقاء، وقد لا تتلاءم مع ممارسات ناجعة أثبتت جدواها في الواقع العملي. على أن تتولى النصوص القانونية والوثائق التعاقدية التي سوف يحيل عليها الإطار التسريعي ضبط المساطر والإجراءات والآجال بوضوح وتدقيق.

---

[19] ملحق 4: الإطار المعياري للحق في الإضراب

[20] https://webapps.ilo.org/static/arabic/dialogue/ifpdial/llg/index.htm

- تيسير مساطر وإجراءات ممارسة الحق في الإضراب، باعتباره حقًا يستمد أساسه من الحرية النقابية، ويُمارس في إطار جماعي لضمان الحق في التنظيم والمفاوضة الجماعية.

إنَّ اعتماد أي مشروع قانون تنظيمي رهين بإرساء الأمن القانوني والحقوقي وضمان توازن المصالح والبيئة السليمة والمستقرة لتقليل المنازعات والانحرافات وتسهيل الاحتكام إلى سُلطة القانون والقضاء. كما يوصي المجلس بأن تتم مواكبة هذا التشريع باستكمال تنظيم العلاقات الشُغلية بالنصوص القانونية اللازمة، بإصدار القانون المتعلق بالنقابات، وتحيين وملاءمة مقتضيات مدونة الشغل، وتقوية الحوار الاجتماعي وآليات الوساطة والتحكيم، وتعزيز مكانة مفتشية الشغل وتقوية أدوارها باعتبارها مؤسسية محورية في علاقات الشغل وتدبير نزاعاته، وكل ذلك تعزيزاً لثقافة الحوار والتفاوض وفضّ نزاعات الشغل سلمياً، وبما يسند التوازن بين مصالح الشغيلة والمشغلين ويحفظ مصلحة المجتمع.

ملاحق

ملحق 1: لائحة أعضاء اللجنة الدائمة المكلفة بقضايا التشغيل والعلاقات المهنية

الخبراء
1. أرمون هاتشويل
2. محمد حوراني
النقابات
3. محمد علوي
4. خليل بنسامي (مقرر الموضوع)
5. بوشتى بوخلافة (نائب الرئيس)
6. نجاة السيمو (الرئيسة)
المنظمات المهنية
7. أحمد أبوه (نائب المقرر)
8. محمد بنجلون
9. محمد بولحسن
10. عبد الكريم فوطاط
11. علي غنام
12. منصف كتاني
13. امحمد رياض
المجتمع المدني
14. سيدي محمد كاوزي
15. كريمة امكيكة
16. **محمد مستغفر (مقرر اللجنة)**
فئة الشخصيات التي تمثل المؤسسات والهيئات المعينة بالصفة
17. خالد لحلو
18. خالد الشدادي
19. لبنى اطريشة

الخبراء اللذين واكبوا عمل اللجنة	محمد الخمليشي أحمد بندلة

ملحق 2: لائحة الفاعلين الذين تم الإنصات إليهم

قطاعات وزارية	• وزارة الإدماج الاقتصادي والمقاولة الصغرى والتشغيل والكفاءات
منظمات مهنية	• الاتحاد العام لمقاولات المغرب • الاتحاد العام للمقاولات والمهن • النقابة الوطنية للتجار والمهنيين • مؤسسة مبادرة
منظمات نقابية	• الاتحاد المغربي للشغل • الاتحاد العام للشغالين بالمغرب • الكونفدرالية الديمقراطية للشغل • الاتحاد الوطني للشغل بالمغرب • الفيدرالية الديموقراطية للشغل • المنظمة الديمقراطية للشغل
خبراء	• فؤاد بن الصديق • رشيد الفيلالي المكناسي • محمد طارق

ملحق 3: الإطار المعياري للحق في الإضراب

يتسم الحق في الإضراب بطبيعة خاصة، إذ إنه حق جماعي ومؤقت، تلجأ إليه الشغيلة أو فئات اجتماعية أخرى، كآلية للضغط في حالة وجود نزاع اجتماعي مع المشغلين أو مع الحكومة، ولم يتم التوصل إلى اتفاق عبر آليات الحوار والتفاوض بشأن المطالب موضوع النزاع.

وعدا العهدين الدوليين[21]، فإن الحق في الإضراب تقره اتفاقيات إقليمية مثل الميثاق الأمريكي للضمانات الاجتماعية لعام 1948 (المادة 27) والميثاق الاجتماعي الأوروبي لعام 1961 (المادة 6).

كما أن منظمة العمل الدولية، باعتبارها وكالة متخصصة تابعة للأمم المتحدة تركز على تعزيز حقوق العمل وظروف العمل اللائقة على الصعيد الدولي، قد أصدرت عددا من الاتفاقيات والتوصيات التي تتناول تنظيم ممارسة الحق في الإضراب:

1. اتفاقية رقم 87 - (1948) بشأن الحرية النقابية وحماية حق التنظيم: هذه الاتفاقية تضمن حق العمال وأرباب العمل في تشكيل والانضمام إلى منظمات نقابية من اختيارهم دون تدخل من السلطات العامة. يشمل ذلك الحق في تنظيم الإضرابات كوسيلة للمطالبة بحقوقهم.
2. اتفاقية رقم 98 - (1949) بشأن تطبيق مبادئ الحق في التنظيم والمفاوضة الجماعية: تحمي هذه الاتفاقية حقوق العمال في التنظيم والقيام بالمفاوضات الجماعية، وتؤكد على أهمية هذه الحقوق كوسيلة لتحقيق التوازن بين مصالح العمال وأرباب العمل.
3. توصية رقم 92 - (1951) بشأن أسس نظام الأجر في حالات النزاع: توصي بتوفير نظام عادل لتسوية النزاعات، ويشمل ذلك حالات الإضراب، لضمان حقوق العمال وتنظيم الإجراءات بطريقة فعالة.
4. توصية رقم 123 - (1963) بشأن حماية العمال في حالات النزاع: تدعو هذه التوصية إلى اتخاذ تدابير لحماية العمال في حالات النزاع، بما في ذلك الإضرابات، لضمان عدم تعرضهم للتعسف أو التمييز.
5. توصية رقم 151 - (1978) بشأن تنظيم العلاقات الصناعية: تقدم إرشادات حول كيفية إدارة العلاقات الصناعية، بما في ذلك تنظيم الإضرابات، بهدف تحسين شروط العمل وتعزيز الحوار بين الأطراف المعنية.
6. توصية رقم 159 - (1983) بشأن إعادة تأهيل الأشخاص المعوقين وإدماجهم في سوق العمل: تؤكد على أهمية توفير حقوق متساوية للعمال المعوقين، بما في ذلك الحق في الانضمام إلى النقابات والمشاركة في الإضرابات إذا لزم الأمر.

تمثل هذه الاتفاقيات والتوصيات مرجعا دوليا أساسيا في تنظيم حق الإضراب وحماية حقوق الأجراء، كما أنها تعكس التزام منظمة العمل الدولية بتعزيز الممارسات العادلة في مجال الشغل.

إرشادات منظمة العمل الدولية بشأن التشريع الخاص بالحق في الإضراب

ان تبني الدول الأعضاء في منظمة العمل الدولية عام 1998 للإعلان الخاص بالحقوق والمبادئ الأساسية في العمل هو بمثابة إقرار بالتزامها بتلك الحقوق الأساسية. حيث ينص الإعلان على ان تلتزم كافة الدول الأعضاء، حتى تلك التي لم تصادق على الاتفاقيات الأساسية لمنظمة العمل الدولية، بإخلاص وبما يتوافق مع دستور المنظمة الدولية، بالمبادئ المتعلقة بالحقوق الأساسية التي هي موضوع تلك الاتفاقيات.

ولأجل تفعيل الحقوق والمبادئ الأساسية في العمل الواردة في إعلان العام 1998، أعدت منظمة العمل الدولية إرشادات ذات طابع عملي تفيد الدول الأعضاء في تنزيل تلك الحقوق والمبادئ في تشريعات الشغل الوطنية.

---

[21] العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية والعهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية.

لقد خصصت وثيقة *"إرشادات حول تشريعات العمل"* لمنظمة العمل الدولية الفصل الخامس لموضوع الحق في الإضراب، وتناولت فيه عددا من القضايا الجوهرية التي تثير خلافات بين الفرقاء الاجتماعيين وتستأثر بالنقاش عند طرح مسألة وضع أحكام وقواعد لممارسة الحق في الإضراب. كما تقدم المنظمة الدولية خطوطا عامة للتعاطي التشريعي مع تنزيل سليم ومتوازن للحق في الإضراب، وهي إرشادات جديرة بالاستحضار عند مراجعة مشروع القانون التنظيمي رقم 97.15.

تعتبر منظمة العمل الدولية الإضراب أحد الوسائل الأساسية المتاحة للعمال ومنظماتهم لدعم مطالبهم الاقتصادية والاجتماعية، وأنه الحل الأخير لدعم تلك المطالب. ومع تأكيدها على أن الإضرابات "مكلفة ومضرة للعمال وأصحاب العمل والمجتمع على السواء"، فإنها ترى أن حدوثها نتيجة الفشل في عملية ترتيب ظروف وشروط العمل من خلال المفاوضة الجماعية.

الحق في الإضراب ليس حقا مطلقا

تقر منظمة العمل الدولية الحق في الإضراب باعتباره امتدادا طبيعيا للحق في التنظيم الذي تحميه الاتفاقية رقم 87، لكنها ترى أن **الحق في الإضراب ليس حقا مطلقا فهو يخضع لشروط أو قيود قانونية معينة ويمكن حظره في ظروف استثنائية**.

تعريف إجراء الإضراب الذي يحظى بالحماية

تعتبر منظمة العمل الدولية أنه كي يحظى أي توقف جماعي عن العمل دفاعا عن مصالح العمال فعليه أن يستجيب لتعريف الإضراب الذي يحظى بالحماية القانونية. **وإن أية أعمال أخرى مثل العنف أو تعطيل العمل الذي لا يدخل ضمن ذلك التعريف فهو عمل غير محمي**. أما الأشكال الأخرى للاحتجاج التي تشل أو تخفض وتيرة النشاط الاقتصادي لمؤسسة ما مثل التباطؤ أو العمل وفق قواعد صارمة مبالغ فيها، فإنها قد تدخل وقد لا تدخل ضمن تعريف الفعل الإضرابي. وترى الهيئات الإشرافية لمنظمة العمل الدولية أن القيود القانونية على مثل هذه الأشكال من الاحتجاج لا تكون مبررة إلا إذا لم تكن سلمية.

استثناءات محتملة من الحق في الإضراب: الموظفون العموميون

حرصا على أن يتمتع الموظفون العموميون، كسائر الأجراء، بممارسة الحق في التنظيم، ترى منظمة العمل الدولية أنه **يجب على أي قيود تشريعية أن تحدد بوضوح وإلى أضيق حد ممكن فئات الموظفين العموميين الذين يتم تقييد حقهم في الإضراب.** وأنه يجب أن يتم تحديد هذه الفئات من الموظفين العموميين وفق معيارين، الأول هو طبيعة المهام التي يؤدونها، وثانيا، الأثر المحتمل لتوقف خدماتهم في حالة حدوث إضراب ما.

استثناءات محتملة من الحق في الإضراب: الخدمات الضرورية والحالات الطارئة

وقفت منظمة العمل الدولية على أنه في الغالب تفرض التشريعات الوطنية للدول بعض القيود على ممارسة الحق في الإضراب في نشاطات معينة تعتبر أنها خدمات أساسية. في هذا المجال، "**اتخذت الهيئات الإشرافية لمنظمة العمل الدولية موقفا يقول بأنه من المسموح تحديد أو تحريم الحق في الإضراب في الخدمات الأساسية التي تم تعريفها على أن انقطاعها يهدد الحياة بالخطر كما يهدد السلامة الشخصية أو/ صحة السكان كلا أو جزءا**".

وفي هذا الخصوص، توصي المنظمة الدولية بأن **تضع التشريعات تعريفا عاما للخدمات الأساسية، على أن تنيط بالسلطة العمومية أو بالمحكمة صلاحية تأويل القانون في حالات خاصة**. كما يمكن أن يضع **التشريع مسطرة معينة لتحديد ما إذا كان نشاط ما يعتبر خدمة أساسية أم لا، وفي بعض الحالات يتم ذلك التحديد بمشاركة منظمات العمال وأصحاب العمل. وفي حالات معينة، يشتمل التشريع على قائمة بالنشاطات التي تعتبر خدمات أساسية والتي لا يسمح فيها بتوقف العمل.**

إن مسألة تقرير أي الخدمات أو الأنشطة تعتبر أساسية في كل حالة يعتبر مهمة صعبة وحساسة، لذلك **تعهد بعض الدول إلى سلطة محددة صلاحية إعلان الخدمة أساسية أو لا، أو تحريم الإضراب في خدمة أو نشاط معين عندما تؤدي طول مدته إلى نشوء وضع يقارب من الطوارئ لكل السكان أو جزء منهم.**

ترى منظمة العمل الدولية بأنه "**حيثما يخضع الحق في الإضراب إلى قيود أو حظر فانه يجب إعطاء الأجراء المعنيين ضمانات مثل إجراءات توفيق ووساطة تقود في حالة الوصول إلى طريق مسدود إلى آلية تحكيم تعتبرها الأطراف المعنية آلية موثوقة**"، على "**أن تكون قرارات التحكيم ملزمة للطرفين وأنه يجب تنفيذها بشكل كامل وبسرعة عند اتخاذها**".

استثناءات محتملة من الحق في الإضراب: خدمة الحد الأدنى

بخصوص الاضراب **في المرافق العامة** وفي سبيل ضمان تلبية الحاجات الأساسية للسكان، تعتبر منظمة العمل الدولية أنه **يجوز وضع تشريع لضمان الخدمة بحدها الأدنى**. وارتأت الهيئات الاستشارية للمنظمة الدولية أن ذلك **يظل مشروطا بأن لا يؤدي الأمر إلى التشكك في الحق في الإضراب، وبأن يلبي النص التشريعي شرطين** على الأقل:

- يجب أن تكون الخدمة بحدها الأدنى تستجيب لتلبية الحاجات الأساسية للسكان أو متطلبات الحد الأدنى للخدمة، مع المحافظة على فعالية الضغط المؤثر؛
- يجب أن تكون منظمات الأجراء المعنية قادرة على المشاركة في تعريف تلك الخدمة إذا رغبت بذلك إلى جانب أصحاب العمل والسلطات العامة.

كما توصي منظمة العمل الدولية بأن تكون المقتضيات والشروط المتعلقة بخدمة الحد الأدنى معرفة بوضوح كبير، ومطبقة بدقة ومعروفة مسبقا بالنسبة لأولئك الذين قد يتأثرون بها. ويحبذ تأسيس الأطراف **لهيئة ثنائية أو مستقلة مسؤولة عن الفحص السريع للصعوبات التي يثيرها تعريف وتطبيق مثل هذه الخدمة بالحد الأدنى مع صلاحية إصدار قرارات قابلة للتنفيذ.**

شروط ممارسة الحق في الإضراب

غالبا ما تضع التشريعات الوطنية عددا من الشروط التي يتعين قبل ممارسة الحق في الإضراب. وتهم تلك الشروط أساسا العناصر التالية:

- **استنفاذ إجراءات التوفيق أو الوساطة قبل الدعوة للإضراب**: ترى منظمة العمل الدولية أنه يجب أن لا تكون هذه الإجراءات بطيئة أو معقدة بحيث يصبح الإضراب القانوني مستحيلا في الممارسة أو يفقد فعاليته؛
- **شرط إجراء اقتراع على الإضراب بحيث يصوت غالبية العمال المعنيين لصالح الإضراب قبل الدعوة إليه:** يجب أن تضمن النصوص التشريعية حول هذه النقطة، بحسب المنظمة الدولية:
  - ✓ **أن النصاب والغالبية المطلوبة هي في حدود المعقول وليس بالمستوى الذي يجعل ممارسة الحق في الإضراب عملا صعبا للغاية أو حتى مستحيلا بالممارسة.**
  - ✓ **لا تؤخذ في الحسبان إلا الأصوات المدلى بها فعلا في تقرير ما إذا كانت الغالبية مع إجراء الإضراب أم لا.**
- **الالتزام بإعطاء فترة إشعار قبل الدعوة للإضراب:** كي لا تكون فترة الإشعار مقيدة بشكل متعسف للحق في الإضراب، توصي منظمة العمل الدولية بأن تكون فترات الإشعار، المطبقة بوجه عام على كل أنواع المؤسسات، قصيرة بينما يجوز أن تكون تلك المطبقة في الخدمات الأساسية أو الخدمات الاجتماعية أو التي تتعلق بالمصلحة العامة أطول إلى حد معقول.

إضراب البقاء خارج بوابة العمل سلميا

يهدف إضراب الامتناع عن الدخول إلى ضمان نجاح الإضراب عن طريق دعوة أكبر عدد من الأجراء بالتوقف عن العمل. وينظر إلى الامتناع عن الدخول عموما على أنه أمر مسموح به وبأنه شكل من أشكال ممارسة الحق في الإضراب. وفي بعض البلدان، يضع التشريع قيودا على الامتناع عن الدخول واحتلال أماكن العمل. وحتى تكون أية قيود منسجمة مع مبادئ حرية التنظيم فإنه، بحسب منظمة العمل الدولية، يجب أن تكون محدودة بالحالات التي يحيد فيها هذا النوع من الاحتجاج عن الطابع السلمي.

حماية المضربين ضد الطرد أو الاستبدال المؤقت

تعتبر منظمة العمل الدولية بأن استمرارية علاقة العمل بعد الإضراب يعتبر نتيجة مشروعة وثابتة لاحقة للاعتراف بالحق في الإضراب. وأنه في حال ما لم ينص التشريع الوطني على حماية حقيقية في هذا الخصوص فربما يصبح الحق في الإضراب خاليا من كل معنى.

ملحق 4: تذكير بالمسار التشريعي والتفاوضي لمشروع القانون التنظيمي رقم 97.15

تم إعداد مشروع القانون التنظيمي رقم 97.15 بتحديد شروط وكيفيات ممارسة حق الإضراب وعرضه على المجلس الحكومي بتاريخ 28 يوليوز 2016، والمصادقة عليه في المجلس الوزاري المنعقد بتاريخ 26 شتنبر 2016. ثم أحالت الحكومة المشروع إلى مكتب مجلس النواب بتاريخ 6 أكتوبر 2016، الذي أحاله بدوره إلى لجنة القطاعات الاجتماعية بتاريخ 3 فبراير 2017.

ومنذ عرضه على مجلس النواب، لم يتقدم مشروع القانون رقم 97.15 في مساره التشريعي نظرا لاعتراض المنظمات النقابية على ما جاء به المشروع، والتي ترى أنه لا ينسجم مع مقتضيات الدستور ولا يستجيب للمعايير الدولية المتعلقة بممارسة الحق في الإضراب. بينما تعتبر الحكومة أن الهدف الأساسي هو وضع قانون يحمي حقوق جميع الأطراف، مع الحرص على عدم المساس بحرية ممارسة حق الإضراب.

ومن أجل استكمال مسطرة المصادقة على مشروع القانون رقم 97.15، التزمت الحكومة والشركاء الاجتماعيون خلال الجولات الأخيرة من الحوار الاجتماعي الوطني الثلاثي الأطراف بالعمل سوية من أجل الإسراع بإصدار القانون التنظيمي المتعلق بممارسة الحق في الإضراب:

- اتفاق 25 أبريل 2019 : جاء فيه " الالتزام بالتشاور مع جميع الشركاء الاجتماعيين حول مشروع القانون التنظيمي المتعلق بالإضراب قبل برمجة دراسته من أجل المصادقة عليه بالبرلمان.".
- اتفاق 30 أبريل 2022: تم التوافق على إحالة مشروع القانون التنظيمي لممارسة حق الاضراب، ومشروع القانون المتعلق بالمنظمات النقابية، وقوانين الانتخابات المهنية، ومدونة الشغل، على لجنة خاصة في إطار الهياكل المنصوص عليها في الميثاق الوطني للحوار الاجتماعي لتحديد محاور التعديل ودراستها وفق جدولة يتم الاتفاق عليها، مع إشراف وتتبع اللجنة العليا برئاسة رئيس الحكومة. كما التزمت أطراف الحوار الاجتماعي على إخراج القانون التنظيمي المتعلق بشروط وكيفيات ممارسة حق الإضراب إلى حيز الوجود، قبل نهاية الدورة الأولى من السنة التشريعية الثانية للولاية التشريعية الحالية (يناير 2023).
- اتفاق 29 أبريل 2024 : جاء في المحور الثالث لهذا الاتفاق ما يلي:

✓ " إخراج القانون التنظيمي المتعلق بشروط وكيفيات ممارسة حق الإضراب، من خلال الاتفاق على المبادئ الأساسية لهذا القانون التنظيمي، لاسيما فيما يتعلق بما يلي:

✓ ضمان انسجام مشروع القانون التنظيمي مع أحكام الدستور، ومع التشريعات الدولية المتعلقة بممارسة حق الإضراب: تأطير ممارسة حق الإضراب، سواء في القطاع العام أو الخاص، بما يضمن التوازن بين ممارسة هذا الحق الدستوري وحرية العمل.

✓ تدقيق مختلف المفاهيم المتعلقة بممارسة حق الإضراب، وضبط المرافق التي تستوجب، بالنظر لطبيعتها وخصوصيتها الحيوية، توفير حد أدنى من الخدمة خلال مدة سريان الإضراب.

✓ تعزيز آليات الحوار والتصالح والمفاوضة في حل نزاعات الشغل الجماعية. "

كما أكد اتفاق 29 أبريل 2024 على اعتماد منهجية الحوار والسعي إلى التوافق، وعلى عمل الحكومة على برمجة مناقشة مشروع القانون التنظيمي والمصادقة عليه خلال الدورة البرلمانية الربيعية لسنة 2024.

وبحسب الأرقام الرسمية، فقد استمرت اجتماعات التشاور مع النقابات الأكثر تمثيلية وأرباب العمل مدة 25 شهرا ، كما عرفت تلك الاجتماعات طرح مجموعة من النقط الجوهرية كان أهمها الجهة الداعية للإضراب، الدعوة للإضراب، الأسباب والدوافع، الآجال والعقوبات وغيرها[22].

[22] اجتماع لجنة القطاعات الاجتماعية بمجلس النواب يوم الثلاثاء 16 يوليوز 2024 لتقديم مشروع قانون تنظيمي رقم 97.15 بتحديد شروط وكيفيات ممارسة حق الإضراب.

ملحق 5: مشروع قانون تنظيمي رقم 97.15 بتحديد شروط وكيفيات ممارسة حق الإضراب

المملكة المغربية　　　　رئيس الحكومة

مشروع قانون تنظيمي رقم 97.15
بتحديد شروط وكيفيات ممارسة حق الإضراب

الأمانة العامة للحكومة (المطبعة الرسمية)-الرباط　　　　2016-1438

مشروع قانون تنظيمي رقم 97.15

بتحديد شروط وكيفيات ممارسة حق الإضراب

الباب الأول

أحكام عامة

المادة الأولى

تطبيقا لأحكام الفقرة الأخيرة من الفصل 29 من الدستور، يحدد هذا القانون التنظيمي شروط وكيفيات ممارسة حق الإضراب.

المادة 2

الإضراب هو كل توقف جماعي عن العمل يتم بصفة مدبرة ولمدة محددة، من أجل الدفاع عن حق من الحقوق أو مصلحة من المصالح الاجتماعية أو الاقتصادية المباشرة للأجراء المضربين.

المادة 3

يراد في مدلول هذا القانون التنظيمي بالمصطلحات التالية، ما يلي :

أ) - الأجير: كل شخص التزم ببذل نشاطه المهني، ويعمل تحت إمرة مشغل، يكون تابعا له، وذلك مقابل أجر، أيا كان نوعه أو طريقة أدائه، سواء كان يعمل في القطاع الخاص أو في القطاع العام ؛

ب) - المشغل : يعتبر مشغلا في القطاع الخاص كل شخص ذاتي أو اعتباري خاضع للقانون الخاص، يستأجر خدمات أجير للقيام بأعمال، في مقاولة أو مؤسسة.

ويعتبر مشغلا في القطاع العام كل شخص اعتباري من أشخاص القانون العام يسهر على تدبير مرفق عمومي، ويمارس بهذه الصفة صلاحيات السلطة العمومية ؛

ج) - الجهة الداعية إلى الإضراب هي :

- النقابة الأكثر تمثيلا، طبقا للتشريع الجاري به العمل، أو ذات تمثيلية على الصعيد الوطني سواء تعلق الأمر بإضراب على الصعيد الوطني في القطاع العام أو القطاع الخاص ؛

- النقابة الأكثر تمثيلا، طبقا للتشريع الجاري به العمل، على صعيد المقاولة أو المؤسسة أو المرفق العمومي المعني، وفي حالة عدم وجودها، النقابة التي حصلت على أكبر نسبة من مجموع عدد مندوبي الأجراء المنتخبين على صعيد المقاولة أو المؤسسة، أو أغلبية المأجورين في حالة عدم وجود تمثيلية عن النقابة في المقاولة أو المؤسسة المعنية أو المرفق العمومي المعني إذا تعلق الأمر بإضراب على صعيد المقاولة أو المؤسسة أو المرفق العمومي ؛

د) - المرافق الحيوية : هي المرافق التي تقدم خدمات أساسية والتي من شأن توقف العمل بها كليا أو جزئيا أن يعرض حياة الأشخاص وصحتهم وسلامتهم للخطر ؛

هـ) - الحد الأدنى من الخدمة : قدر كاف من الخدمات الأساسية يجب تأمينه لضمان استمرارية تقديمها للمرتفقين في حالة ممارسة حق الإضراب.

المادة 4

يمكن أن يمارس حق الإضراب وفق أحكام هذا القانون التنظيمي كل من :

- الأشخاص الخاضعين لأحكام القانون رقم 65.99 المتعلق بمدونة الشغل ؛

- الموظفين والأعوان والمستخدمين لدى إدارات الدولة والمؤسسات والمقاولات العمومية والجماعات الترابية ولدى كل شخص اعتباري آخر من أشخاص القانون العام.

المادة 5

كل دعوة إلى الإضراب خلافا لأحكام هذا القانون التنظيمي تعتبر باطلة.

ويعتبر كل إضراب لأهداف سياسية ممنوعا.

المادة 6

يجب على كل أجير أراد المشاركة في ممارسة حق الإضراب التقيد بأحكام هذا القانون التنظيمي وكذا بأحكام النصوص التشريعية والتنظيمية الجاري بها العمل.

الباب الثاني

شروط وكيفيات ممارسة حق الإضراب

في القطاع الخاص

المادة 7

لا يمكن اللجوء إلى ممارسة حق الإضراب إلا بعد انصرام أجل ثلاثين (30) يوما من تاريخ توصل المشغل بالملف المطلبي من الجهة التي يمكن لها الدعوة إلى الإضراب.

قبل اللجوء إلى ممارسة حق الإضراب، يتوجب القيام، خلال الأجل المذكور، في الفقرة السابقة، بإجراء مفاوضات بشأن الملف المطلبي للأجراء قصد البحث عن حلول متوافق عليها. ولهذه الغاية، يمكن للأطراف الاتفاق على تعيين وسيط.

وفي حالة تعذر إجراء المفاوضات أو فشلها لأي سبب من الأسباب، يتعين القيام ببذل جميع المساعي اللازمة لإجراء محاولة التصالح بين الطرفين طبقا للتشريع الجاري به العمل، وطبقا لمقتضيات اتفاقيات الشغل الجماعية عند وجودها.

وإذا لم تؤد محاولة التصالح إلى أي نتيجة، وقررت الجهة المشار إليها في الفقرة الأولى أعلاه الدعوة إلى الإضراب، وجبت ممارسته طبقا للشروط والكيفيات المنصوص عليها في هذا القانون التنظيمي.

المادة 8

يعتبر باطلا بقوة القانون كل شرط تعاقدي أو التزام يقضي بتنازل الأجير عن ممارسة حق الإضراب.

غير أنه يجوز التنصيص في اتفاقيات الشغل الجماعية على تعليق ممارسة حق الإضراب خلال مدة محددة، شريطة أن تتضمن الإجراءات الواجب اتخاذها لتسوية كل نزاع جماعي يحدث خلال مدة تعليق الإضراب.

المادة 9

يمنع على المشغلين ومنظماتهم المهنية وعلى المنظمات النقابية للأجراء عرقلة ممارسة حق الإضراب بواسطة الاعتداء، أو الانتقام أو الإغراء أو بواسطة أي وسيلة من الوسائل التي يمكن أن تحول دون ممارسة الأجراء حقهم في الإضراب.

المادة 10

يمنع على المشغل، خلال مدة سريان الإضراب، أن يحل محل الأجراء المضربين أجراء آخرين، لا تربطهم به أي علاقة شغل قبل تاريخ تبليغه قرار الإضراب.

غير أنه، يجوز للمشغل، في حالة رفض الأجراء المكلفين بتوفير حد أدنى من الخدمة أداء المهام المسندة إليهم في المرافق الحيوية طبقا لأحكام المادة 34 من هذا القانون التنظيمي، إحلال أجراء آخرين محل الأجراء المكلفين بتوفير حد أدنى من الخدمة، وذلك خلال مدة سريان الإضراب.

كما أنه، في حالة تأثير ممارسة حق الإضراب على تزويد السوق بالمواد والخدمات الأساسية اللازمة لحماية حياة المواطنين وصحتهم وسلامتهم، يتعين على المشغل أو من ينوب عنه الاستعانة فورا بأجراء آخرين لتأمين استمرار المقاولة في تقديم خدماتها خلال مدة سريان الإضراب.

وفي حالة تعذر ذلك، أمكن للسلطات المحلية المختصة اتخاذ التدابير اللازمة لضمان استمرار المقاولة في تقديم خدماتها على مسؤولية المشغل.

المادة 11

يمنع على المشغل اتخاذ أي إجراء تمييزي في حق الأجراء بسبب ممارستهم حق الإضراب، من شأنه خرق مبادئ المساواة وتكافؤ الفرص والمساس بالضمانات الممنوحة لهم والمتعلقة على الخصوص بحقوقهم ووضعياتهم ومسارهم المهني.

المادة 12

يمنع كل توقف مدبر عن العمل يتم بالتناوب وبكيفية متتالية بين فئات مهنية معينة أو مختلفة، تعمل في المقاولة أو المؤسسة نفسها أو في إحدى المؤسسات التابعة لها، سواء تعلق هذا التوقف بنشاط واحد من أنشطة المقاولة أو المؤسسة أو بعدة أنشطة.

المادة 13

يمنع عرقلة حرية العمل خلال مدة سريان الإضراب.

يراد في مدلول هذا القانون التنظيمي بعرقلة حرية العمل خلال مدة سريان الإضراب، كل فعل يؤدي أو قد يؤدي إلى منع الأجير غير المضرب أو المشغل من ولوج أماكن العمل أو من القيام بمزاولة نشاطه المهني، بواسطة الإيذاء، أو العنف أو التهديد أو احتلال أماكن العمل أو مداخلها أو الطرق المؤدية إليها.

المادة 14

يعتبر الأجراء المشاركون في الإضراب في حالة توقف مؤقت عن العمل خلال مدة إضرابهم، وفي هذه الحالة لا يمكنهم الاستفادة من الأجر عن المدة المذكورة.

المادة 15

يمكن أن يتخذ قرار الإضراب على الصعيد الوطني في جميع القطاعات أو بعضها أو في قطاع واحد أو في أنشطة معينة داخل نفس القطاع أو في قطاعات مختلفة ، من قبل الجهاز التداولي المختص لإحدى النقابات الأكثر تمثيلا أو ذات تمثيلية على الصعيد الوطني، وذلك طبقا لأنظمتها الأساسية.

المادة 16

يمكن أن يتخذ قرار الإضراب على صعيد كل مقاولة أو مؤسسة من قبل الجمع العام للأجراء، الذي يجب أن تدعو إليه الجهة الداعية إلى الإضراب خلال خمسة عشر (15) يوما على الأقل من التاريخ المزمع عقد الجمع العام فيه.

يجب تبليغ المشغل بكيفية رسمية من قبل الجهة المذكورة بتاريخ ومكان انعقاد الجمع العام، وذلك سبعة (7) أيام على الأقل قبل تاريخ انعقاده.

يجتمع الجمع العام بصورة قانونية بحضور ما لا يقل عن ثلاثة أرباع (3/4) أجراء المقاولة أو المؤسسة، ويتخذ قرار الإضراب بواسطة الاقتراع السري بالأغلبية المطلقة للأجراء الحاضرين.

تقوم الجهة الداعية للإضراب بإعداد محضر اجتماع الجمع العام المذكور الذي يجب أن يتضمن عدد أجراء المقاولة أو المؤسسة المعنية، وعدد الحاضرين منهم في الجمع العام، والنسبة التي يمثلونها من مجموع الأجراء، وأسماءهم وأرقام بطائقهم الوطنية للتعريف وتوقيعاتهم ونسبة الأغلبية التي اتخذ بموجبها قرار الإضراب.

المادة 17

يجب أن يتضمن قرار الإضراب على الصعيد الوطني البيانات التالية :

1 - اسم النقابة الأكثر تمثيلا أو ذات تمثيلية على الصعيد الوطني التي اتخذت قرار الإضراب ؛

2 - الأسباب الداعية إلى اتخاذ قرار الإضراب ؛

3 - أمكنة تنفيذ الإضراب ؛

4 - تاريخ وساعة الشروع في تنفيذ الإضراب ؛

5 - المدة أو المدد المزمع خوض الإضراب خلالها.

وإذا تعلق الأمر بإضراب يهم مقاولة أو مؤسسة واحدة، أو عدة مقاولات أو مؤسسات متعددة، وجب أن يتضمن قرار الإضراب بالنسبة لكل مقاولة أو مؤسسة على حدة ، البيانات الواردة في البنود المشار إليها في الفقرة الأولى أعلاه ، ويرفق بنسخة من محضر اجتماع الجمع العام للأجراء الذي اتخذ قرار الإضراب.

المادة 18

مع مراعاة أحكام المادة 7 أعلاه، يتعين قبل الشروع الفعلي في تنفيذ الإضراب، قيام الجهة الداعية للإضراب بتبليغ المشغل بقرار الإضراب بأي وسيلة من وسائل التبليغ المنصوص عليها في التشريع الجاري به العمل، وذلك خمسة عشر (15) يوما على الأقل قبل التاريخ المقرر لخوضه.

غير أن المدة المذكورة تخفض إلى خمسة (5) أيام، إذا كان سبب الإضراب راجعا إلى عدم أداء المشغل أجور العاملين لديه أو وجود خطر حال يهدد صحتهم وسلامتهم.

المادة 19

يجب على الجهة الداعية إلى الإضراب أن تحيط علما الجهات المعنية التالية بقرار الإضراب سبعة (7) أيام على الأقل قبل الشروع الفعلي في تنفيذه :

أ) رئيس الحكومة والسلطات الحكومية المكلفة بالداخلية والتشغيل والمنظمات المهنية للمشغلين، إذا تعلق الأمر بالدعوة إلى ممارسة حق الإضراب على الصعيد الوطني.

كما يجب أن تحيط الجهة الداعية إلى الإضراب السلطة الحكومية التابع لها قطاع الأنشطة المعني علما بقرار الإضراب، إذا تعلق الأمر بالدعوة إلى ممارسة حق الإضراب في جميع القطاعات أو بعضها أو في قطاع واحد أو في أنشطة معينة داخل نفس القطاع أو في قطاعات مختلفة ؛

ب) المشغل، ووالي الجهة أو عامل العمالة أو الإقليم، وممثل السلطة الحكومية المكلفة بالتشغيل على صعيد الجهة أو العمالة أو الإقليم حسب الحالة، إذا تعلق الأمر بممارسة حق الإضراب على صعيد كل مقاولة أو مؤسسة.

المادة 20

تتولى الجهة الداعية إلى الإضراب، علاوة على المهام المسندة إليها بموجب أحكام هذا القانون التنظيمي، ممارسة المهام التالية قبل وأثناء سريان الإضراب :

أ) - تأطير الأجراء المضربين وتدبير ممارسة الإضراب والإشراف على مختلف مراحلها ؛

ب) - السهر، باتفاق مع المشغل، على ضمان استمرار الخدمات الأساسية لتفادي إتلاف الممتلكات والتجهيزات والآلات في أماكن العمل، وعلى التدابير اللازمة، الواجب مراعاتها لحفظ الصحة والسلامة المهنية، بما في ذلك الحفاظ على سلامة الأجراء وحياتهم، وكذا على تعيين من سيكلف منهم بتقديم الخدمات المذكورة.

وفي حالة عدم الاتفاق، يمكن للمشغل أن يطلب من قاضي المستعجلات تحديد هذه الخدمات وتعيين الأجراء الذين سيكلفون بتقديمها.

لا يمكن ممارسة الإضراب إلا بعد صدور أمر قاضي المستعجلات.

المادة 21

يمكن للمشغل والجهة الداعية للإضراب، على حد سواء، أن يطلب من رئيس المحكمة المختصة تعيين مفوض قضائي أو أي شخص آخر مؤهل لذلك، داخل أجل لا يتعدى 48 ساعة لإجراء معاينة لظروف سير الإضراب والمواقعة أو الوقائع المصاحبة له، وأن يطلب من المحكمة ترتيب الآثار القانونية، إذا ثبت حدوث أي عرقلة لممارسة حق الإضراب، أو عرقلة حرية العمل بالنسبة للمشغل والأجراء غير المضربين، أو أي خرق لأحكام هذا القانون التنظيمي أثناء سريان الإضراب، دون المساس بحق النيابة العامة في تحريك الدعوى العمومية وإنجاز الأبحاث اللازمة إذا اقتضى الأمر ذلك.

المادة 22

للجهة الداعية للإضراب، كلما اقتضت الظروف ذلك، إنهاء الإضراب أو إلغاءه أو توقيفه مؤقتا.

كما يمكن للأطراف المعنية، في كل وقت وحين، الاتفاق على توقيف الإضراب مؤقتا أو بصورة نهائية.

وفي حالة توقيف الإضراب مؤقتا لمدة معينة من أجل التفاوض بشأن الملف المطلبي، فإنه يمكن استئنافه، دون التقيد بالآجال المنصوص عليها في المادة 18 من هذا القانون التنظيمي، إذا لم تسفر المفاوضات على نتائج، داخل أجل ثلاثين (30) يوما من بدءها.

المادة 23

لا يجوز، في حالة إنهاء الإضراب أو إلغائه بمقتضى اتفاق مبرم بين الأطراف المعنية على إثر الاستجابة للملف المطلبي، اتخاذ قرار إضراب جديد دفاعا عن المطالب نفسها، إلا بعد انصرام أجل سنة على الأقل يبتدئ من تاريخ إنهاء الإضراب أو إلغائه.

يعتبر الاتفاق المبرم المشار إليه في الفقرة الأولى أعلاه ملزما للأطراف، على الرغم من جميع الاتفاقات الأخرى السابقة.

المادة 24

يمنع على المشغل أن يقوم، خلال مدة الإضراب، بمناولة أو نقل أو ترحيل آليات وأجهزة وباقي وسائل عمل المقاولة أو المؤسسة كلا أو بعضا.

المادة 25

يجب على المشغل الامتناع عن الإغلاق الكلي أو الجزئي للمقاولة أو المؤسسة بسبب ممارسة حق الإضراب.

ويمكنه في حالة الإضرار بممتلكات المقاولة أو المؤسسة لا سيما منها التجهيزات أو الآلات أو المواد الأولية أو السلع أو البضائع، أو عدم مراعاة تدابير حفظ الصحة والسلامة المهنية، تقديم طلب إلى قاضي المستعجلات لاستصدار أمر قضائي من أجل اتخاذ التدابير الوقائية اللازمة لحماية ممتلكات المقاولة أو المؤسسة وحفظ الصحة والسلامة المهنية، أو إغلاقها الجزئي أو الكلي مؤقتا، حسب وضعية المقاولة وطبيعة نشاطها.

المادة 26

يمكن للمشغل، في حالة ممارسة الإضراب خلافا لأحكام هذا القانون التنظيمي، أن يطالب الجهة الداعية للإضراب والأجراء المضربين بالتعويض عن الخسائر والأضرار التي لحقت بالمقاولة من جراء الإضراب الذي تمت ممارسته بها بكيفية غير مشروعة.

المادة 27

يمنع على الأجراء المضربين احتلال أماكن العمل خلال مدة سريان الإضراب.

المادة 28

يمكن لرئيس الحكومة، في حالة حدوث آفات أو كوارث طبيعية أو أزمة وطنية، أن يأمر بصفة استثنائية بموجب قرار معلل، بمنع الإضراب أو وقفه لمدة محددة.

المادة 29

يمكن تعليق الإضراب بمقتضى أمر لقاضي المستعجلات بالمحكمة المختصة في حالة ما إذا كانت ممارسته ستؤدي إلى تهديد النظام العام أو وقف تقديم الخدمات الأساسية في حدودها الدنيا، بناء على طلب من رئيس الحكومة وبمبادرة من السلطة الحكومية المكلفة بالداخلية.

الباب الثالث

شروط وكيفيات ممارسة حق الإضراب

في القطاع العام

المادة 30

علاوة على الأحكام العامة المنصوص عليها في الباب الأول أعلاه، تطبق أحكام الباب الثاني من هذا القانون التنظيمي على ممارسة حق الإضراب من قبل الأجراء العاملين بالقطاع العام، باستثناء أحكام المواد 8 (الفقرة الثانية) و15 و16 و17 (الفقرة الثانية) و19 و24.

المادة 31

يمكن أن يتخذ قرار الإضراب في القطاع العام، وفق الشروط والكيفيات المنصوص عليها في هذا القانون التنظيمي على الصعيد الوطني من قبل الجهاز التداولي المختص لإحدى النقابات الأكثر تمثيلا أو ذات تمثيلية على الصعيد الوطني.

يقصد في مدلول هذا القانون التنظيمي بالقطاع العام كل المرافق التابعة للدولة أو للجماعات الترابية أو للمؤسسات أو للمقاولات العمومية أو لكل شخص اعتباري آخر من أشخاص القانون العام.

المادة 32

يجب على الجهة الداعية إلى الإضراب أن تحيط علما الجهات المشار إليها بعده بقرار الإضراب في أحد المرافق العمومية أو في بعضها أو في جميعها، سبعة(7) أيام على الأقل قبل تاريخ الشروع الفعلي في تنفيذه :

- رئيس الحكومة والسلطات الحكومية المكلفة بالداخلية والوظيفة العمومية والتشغيل ؛

- السلطات الحكومية التابع لها المرفق المعني، أو التي تمارس الوصاية والإشراف عليه إذا تعلق الأمر بمؤسسة أو مقاولة عمومية، وإلى مدير المؤسسة أو المقاولة العمومية المعنية، وكل مسؤول عن المرفق العمومي المعني ؛

- عامل العمالة أو الإقليم المعني.

المادة 33

لا يمكن للفئات التالية ممارسة حق الإضراب :

- القضاة وقضاة المحاكم المالية ؛

- موظفو إدارة الدفاع الوطني وأفراد القوات المسلحة الملكية والدرك الملكي ؛

- موظفو الأمن الوطني والقوات المساعدة ؛

- رجال وأعوان ومساعدو السلطة، وجميع فئات الموظفين العاملين بوزارة الداخلية ؛

- الموظفون الدبلوماسيون والقنصليون ؛

- موظفو وأعوان إدارة الجمارك والضرائب غير المباشرة ؛

- موظفو وأعوان إدارة السجون وإعادة الإدماج ؛

- موظفو الهيئة الوطنية للوقاية المدنية وجميع الفئات الأخرى العاملة بها ؛

- موظفو وأعوان المياه والغابات حاملو السلاح ؛

- القيمون الدينيون ؛

- مراقبو الملاحة الجوية والبحرية.

كما لا يمكن للأشخاص الآتي ذكرهم ممارسة حق الإضراب :

- الأشخاص الذين يتم تكليفهم بضمان حد أدنى من الخدمة ؛

- الأشخاص الذين يتم تكليفهم بالسهر على الصحة والسلامة المهنية بأماكن العمل أثناء فترة سريان الإضراب.

الباب الرابع

أحكام خاصة بالإضراب في المرافق الحيوية

المادة 34

يمارس حق الإضراب في المرافق الحيوية طبقا للشروط والكيفيات المنصوص عليها في هذا القانون التنظيمي، شريطة توفير حد أدنى من الخدمة في هذه المرافق، ولا سيما منها :

- المؤسسات الصحية ؛

- المحاكم بمختلف أصنافها ودرجاتها ؛

- مرافق الأرصاد الجوية ؛

- مرافق النقل السككي ؛

- قطاعات النقل البري بمختلف أصنافه ؛

- شركات الاتصال السمعي البصري العمومي ؛

- شركات صناعة وتوزيع الأدوية، وشركات إنتاج وتوزيع مادة الأوكسجين ذات الاستعمال الطبي ؛

- مصالح المراقبة الصحية في الحدود والمطارات والموانئ ؛

- المصالح البيطرية ؛

- مرافق إنتاج وتوزيع الماء والكهرباء ؛

- مرافق إنتاج وتوزيع المواد الطاقية ؛

- مرافق التطهير السائل والصلب ؛

- مرافق جمع النفايات بجميع أصنافها.

يحدد اتفاق يبرم بين الجهة الداعية إلى الإضراب والمشغل المعني، بمساهمة السلطة أو السلطات الإدارية المحلية المختصة، عند الاقتضاء، الحد الأدنى من الخدمة الواجب تأمينها في المرافق المذكورة، وكذا الأجراء المكلفين بتوفيرها.

وفي حالة تعذر إبرام هذا الاتفاق، يتعين على المشغل استصدار أمر قضائي من قبل قاضي المستعجلات يحدد بموجبه الحد الأدنى المذكور والأجراء المكلفين بتوفيرها.

ويمكن تتميم لائحة المرافق الحيوية التي تستوجب توفير حد أدنى من الخدمة بها بقانون، بعد استشارة المنظمات النقابية للأجراء الأكثر تمثيلا أو ذات تمثيلية على الصعيد الوطني والمنظمات المهنية للمشغلين التابع لها المرفق المعني عند وجودها.

البـــاب الخامس

العقوبات

المادة 35

علاوة على العقوبات المنصوص عليها في هذا الباب، يعتبر في حالة تغيب عن العمل بصفة غير مشروعة، كل أجير مارس الإضراب في القطاع العام أو القطاع الخاص، دون التقيد بالإجراءات المنصوص عليها في هذا القانون التنظيمي، وتطبق في حقه، عند الاقتضاء، العقوبات التأديبية المنصوص عليها في النصوص التشريعية والأنظمة الخاصة بالأجراء الجاري بها العمل.

المادة 36

يعاقب بغرامة من 20.000 إلى 50.000 درهم كل مشغل أو منظمة مهنية للمشغلين أو منظمة نقابية، عرقلت ممارسة الأجراء حقهم في الإضراب خلافا لما هو منصوص عليه في المادة 9 من هذا القانون التنظيمي.

ويعاقب بغرامة من 2.000 إلى 5.000 درهم كل أجير ارتكب نفس الفعل خلافا لأحكام المادة 9 المذكورة.

المادة 37

يعاقب بغرامة من 20.000 إلى 50.000 درهم كل مشغل أحل أجراء آخرين محل الأجراء المضربين خلافا لأحكام الفقرة الأولى من المادة 10 من هذا القانون التنظيمي، مع مراعاة أحكام الفقرات الثانية والثالثة والرابعة من المادة المذكورة.

المادة 38

يعاقب بغرامة من 15.000 إلى 30.000 درهم كل مشغل اتخذ، خلافا لأحكام المادة 11 أعلاه، إجراء تمييزيا ضد أجرائه بسبب ممارستهم حق الإضراب.

المادة 39

يعاقب بغرامة من 2.000 إلى 5.000 درهم كل من خالف أحكام المادة 12 من هذا القانون التنظيمي دون الإخلال بالعقوبات الجنائية الأشد.

المادة 40

يعاقب بغرامة من 5.000 إلى 10.000 درهم كل من عرقل حرية العمل خلافا لما هو منصوص عليه في المادتين 13 و27 من هذا القانون التنظيمي، دون الإخلال بالعقوبات الجنائية الأشد.

ويمكن لقاضي المستعجلات بالمحكمة المختصة، في الحالات المنصوص عليها في المادتين المذكورتين، بطلب من المشغل، أن يأمر باتخاذ جميع التدابير اللازمة للحيلولة دون عرقلة حرية العمل، بما في ذلك وقف الإضراب.

دون الإخلال بتطبيق أحكام الفقرة الأولى من هذه المادة، يعاقب على كل مخالفة للأمر القضائي المذكور بالحبس من شهر إلى ثلاثة (3) أشهر وبغرامة من 10.000 إلى 20.000 درهم.

المادة 41

يعاقب بغرامة من 20.000 إلى 50.000 درهم كل من دعا إلى ممارسة حق الإضراب دون التقيد بأحكام الفقرة الأولى من المادة 7 من هذا القانون التنظيمي دون الإخلال بالعقوبات الجنائية الأشد.

المادة 42

يعاقب بغرامة من 10.000 إلى 30.000 درهم كل من اتخذ قرار الإضراب دون التقيد بأحكام المواد 15 و16 و18 و19 و23 و31 و32 من هذا القانون التنظيمي.

المادة 43

يعاقب بغرامة من 20.000 إلى 50.000 درهم كل من خالف أحكام المادتين 24 و25 (الفقرة الأولى) من هذا القانون التنظيمي.

المادة 44

يعاقب بغرامة من 5.000 إلى 10.000 درهم كل أجير:

- رفض القيام بالخدمات الأساسية التي كلف بتقديمها، خلافا لأحكام البند 2 من الفقرة الأولى من المادة 20 من هذا القانون التنظيمي ؛

- رفض توفير الحد الأدنى من الخدمة التي كلف بها خلافا لأحكام المادة 34 من هذا القانون التنظيمي.

المادة 45

في حالة العود، تضاعف العقوبة.

يعتبر في حالة العود كل من سبق الحكم عليه من أجل مخالفة أحكام هذا الباب بمقرر قضائي مكتسب لقوة الشيء المقضي به، ثم ارتكب مخالفة مماثلة قبل مضي سنتين من صدور المقرر المذكور أو تقادم العقوبة.

لتطبيق أحكام هذه المادة تعتبر مخالفات مماثلة جميع مخالفات أحكام هذا الباب.

المادة 46

يقوم ضباط الشرطة القضائية بتحرير محاضر المعاينة وإثبات المخالفات لأحكام هذا القانون التنظيمي.

ترسل المحاضر إلى النيابة العامة بالمحكمة المختصة داخل أجل أقصاه 24 ساعة من تحريرها داخل أجل معقول.

الباب السادس

أحكام مختلفة وختامية

المادة 47

تؤهل السلطات العمومية المعنية، خلال مدة سريان الإضراب، لاتخاذ جميع التدابير اللازمة لحفظ النظام العام وحماية الأشخاص والأموال والممتلكات، بما في ذلك العمل على فك الاعتصامات والحيلولة دون احتلال المباني وأماكن العمل والمرافق الملحقة بها، ومنع كل تجاوز يروم إغلاق مقرات العمل ومداخلها في وجه العاملين والمرتفقين.

كما يمكنها، عند الاقتضاء، وخلافا للأحكام التشريعية الجاري بها العمل، اللجوء إلى مسطرة التسخير من أجل تأمين استمرارية المرافق الحيوية في تقديم خدماتها وتأمين تزويد السوق بالمواد الأساسية.

المادة 48

تعتبر الآجال المنصوص عليها في هذا القانون التنظيمي آجالا كاملة، لا يحتسب فيها اليوم الأول واليوم الأخير.

المادة 49

يدخل هذا القانون التنظيمي حيز التنفيذ بعد انصرام أجل ستة أشهر من تاريخ نشره بالجريدة الرسمية، وينسخ ابتداء من التاريخ نفسه جميع الأحكام المخالفة.

رأي المجلس الوطني لحقوق الإنسان
بخصوص
مشروع قانون تنظيمي رقم 97.15 بتحديد شروط وكيفيات ممارسة حق الإضراب



مذكرة حول مشروع القانون التنظيمي رقم 97.15 بتحديد شروط وكيفيات ممارسة حق الإضراب

شتنبر 2024







مذكرة حول مشروع القانون التنظيمي رقم 97.15 بتحديد شروط وكيفيات ممارسة حق الإضراب

منشورات المجلس الوطني لحقوق الإنسان

الرباط – المغرب

فهرس

I. بيان الأسباب

بناء على طلب إبداء رأي حول مشروع القانون التنظيمي رقم 97.15 بتحديد شروط وكيفيات ممارسة حق الاضراب الموجه إلى المجلس من طرف السيد رئيس مجلس النواب بتاريخ 26 يوليوز 2024؛

وبناء على دستور المملكة، ولاسيما مقتضيات البابين الأول والثاني، وخاصة الفصل الثامن الذي بموجبه «تساهم المنظمات النقابية للأُجراء، والغرف المهنية، والمنظمات المهنية للمشغلين، في الدفاع عن الحقوق والمصالح الاجتماعية والاقتصادية للفئات التي تمثلها، وفي النهوض بها. ويتم تأسيسها وممارسة أنشطتها بحرية، في نطاق احترام الدستور والقانون.» والذي ينص على أن «تعمل السلطات العمومية على تشجيع المفاوضة الجماعية، وعلى إبرام اتفاقيات الشغل الجماعية، وفق الشروط التي ينص عليها القانون»، والفصل 29 الذي ينص على أن «حق الإضراب مضمون. ويحدد قانون تنظيمي شروط وكيفيات ممارسته»؛

وبناء على الظهير الشريف رقم 1.18.17 الصادر في 22 فبراير 2018 بتنفيذ القانون رقم 76.15 المتعلق بإعادة تنظيم بالمجلس الوطني لحقوق الإنسان[1]، وخاصة المادة الثانية التي تنص على أن المجلس يساهم في «تعزيز منظومة حقوق الإنسان والعمل على حمايتها والنهوض بها مع مراعاة الطابع الكوني لتلك الحقوق وعدم قابليتها للتجزيء»، والمادة الثالثة التي تنص على عمله وفق مبادئ باريس ومبادئ بلغراد، والمادة الرابعة والعشرون التي تنص على أن المجلس يقترح «كل توصية يراها مناسبة...، ويوجهها رئيس المجلس إلى رئيسي مجلسي البرلمان والسلطات الحكومية المختصة»، والمادة الخامسة والعشرون المتعلقة بإبداء الرأي في شأن مشاريع القوانين ومقترحاتها ذات الصلة بحقوق الإنسان؛

وسعيا منه الى المساهمة في توفير الضمانات القانونية الملائمة والشروط المؤسساتية الضرورية لضمان ممارسة فعلية للحق في الاضراب، باعتباره حقا دستوريا لا يمكن تقييده الا في نطاق ما تسمح به مبادئ الشرعية والضرورة والتناسب كما هي متعارف عليها في أدبيات منظومة الأمم المتحدة لحقوق الانسان؛

ورغبة منه في متابعة مسار تنفيذ توصياته ذات الصلة باستكمال المصادقة على الترسانة القانونية المنظمة لممارسة الحقوق والحريات ببلادنا، حيث كان المجلس قد دعا في مختلف تقاريره السنوية إلى ضرورة استكمال مسطرة المصادقة على مشروع القانون التنظيمي رقم 97.15 بتحديد شروط وكيفيات ممارسة حق الإضراب.

1- الجريدة الرسمية عدد 6652، صادرة بتاريخ (فاتح مارس 2018)، ص 1227.

وانطلاقا من مبادئ باريس المتعلقة بمركز المؤسسات الوطنية لتعزيز حقوق الإنسان وحمايتها الصادرة بموجب قرار لجنة حقوق الإنسان رقم 134/48 المؤرخ في 20 دجنبر 1993؛

واعتمادا على مبادئ بلغراد بشأن العلاقة بين المؤسسات الوطنية لحقوق الإنسان والبرلمان والمؤرخة في 23 فبراير 2012؛

ونظرا لمذكرة التفاهم المبرمة بين مجلس النواب والمجلس الوطني لحقوق الإنسان بتاريخ 10 يونيو 2021.

II. الإطار المرجعي للمذكرة

تستند المذكرة على تحليل وتمحيص مجموعة من النصوص المرجعية في مجال تحديد شروط وكيفيات ممارسة الحق في الاضراب. فبالإضافة الى الدستور المغربي، تتأسس المذكرة على قراءة تركيبية ومتقاطعة لمجموعة من المواثيق الدولية والإقليمية ذات الصلة، وخاصة النصوص المعيارية لمنظمة العمل الدولية وتقارير لجنتيها الرئيسيتين، الى جانب مذكرات المنظمات النقابية التي تتضمن مقترحاتها بشأن التأطير القانوني لممارسة الحق في الاضراب.

1. المواثيق الدولية لحقوق الإنسان

- الإعلان العالمي لحقوق الإنسان (1948)،
- العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية (1966)،
- العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية (1966).

2. النصوص المعيارية لمنظمة العمل الدولية

- الاتفاقية رقم 87 بشأن حرية التجمع وحماية حق التنظيم النقابي (1948) التي تشكل إطارًا أساسيًا لحماية حقوق الأجراء وأصحاب العمل في تأسيس منظمات نقابية والانضمام إليها بحرية،
- الاتفاقية رقم 98 حول الحق في التنظيم والمفاوضة الجماعية بتاريخ 8 يونيو 1949، وهي تهدف إلى تعزيز حقوق الأجراء في تشكيل النقابات والتفاوض بشكل جماعي.

- اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 144 لعام 1976 بشأن المشاورات الثلاثية لتعزيز تنفيذ المعايير الدولية للعمل،
- الاتفاقية رقم 151 بشأن حماية حق التنظيم النقابي واجراءات تحديد شروط الاستخدام في الخدمة العامة، مؤتمر العمل الدولي (1978)،
- الاتفاقية رقم 154 حول تشجيع المفاوضة الجماعية (1981).

3. تقارير لجنة حرية التجمع النقابي ولجنة الخبراء المعنية بتطبيق الاتفاقيات والتوصيات التابعتين لمنظمة العمل الدولية

أعدّت لجنة الحرية النقابية خمسة تقارير أحدثها في سنة (2006)، ثم تقارير سنوات (1996)، و(1986) و (1976) و (1972)[2].

4. المواثيق الإقليمية لحقوق الإنسان

- الميثاق الاجتماعي الأوروبي ولاسيما المادة 6 منه،
- الاتفاقية الأوروبية لحقوق الإنسان،
- الاتفاقية الأمريكية لحقوق الإنسان (1969)،
- الميثاق العربي لحقوق الإنسان (2004)،
- الميثاق الافريقي لحقوق الانسان والشعوب (1981) .[3]

5. خبرات وتجارب الفرقاء الاجتماعيين بما فيها مذكرات المنظمات النقابية

يرى المجلس أن التراكم الذي خلقته تجربة ممارسة الاضراب من طرف مختلف الفاعلين، وما واكبها من نقاش عمومي على مدار العقود الماضية، يشكل منطلقا أساسيا لمقاربة القضايا والاشكالات الأساسية التي يطرحها النقاش حول شروط وكيفيات ممارسة الحق في الاضراب، واجتراح حلول متوافق عليها من طرف جميع الفاعلين والفرقاء الاجتماعيين، بما يحقق التوازنات

2- الميثاق العربي لحقوق الإنسان (المادتين 34 و35) نسخة اعتمدت من قبل القمة العربية السادسة عشرة التي استضافتها تونس23 مايو/أيار 2004. https://webapps.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:70002:0::NO::P70002_HIER_ELEMENT_ID,P70002_HIER_LEVEL:3945366,1

3- الميثاق الأفريقي لحقوق الإنسان والشعوب، مجلس الرؤساء الأفارقة في دورته العادية رقم 18 في نيروبي (كينيا) يونيو 1981. http://hrlibrary.umn.edu/arab/a005.html

الضرورية بين حماية مصالح مختلف الأطراف من جهة، وصون حقوق المواطنين المرتفقين وضمان استمرارية الإنتاج الاقتصادي الوطني.

وفي هذا الإطار نظم المجلس مائدة مستديرة يوم 13 شتنبر 2024 في مقره بالرباط حول ممارسة الحق في الاضراب، بمشاركة المركزيات النقابية وجمعيات أرباب العمل والقطاع الحكومي المكلف بإعداد مشروع القانون التنظيمي 97.15، إضافة الى مجموعة من الباحثين والخبراء المختصين ومنظمات المجتمع المدني. كما اطلع المجلس على مذكرات المركزيات النقابية وعمل على دراسة المقترحات الواردة فيها قصد الاستئناس بها في بناء وصياغة التوصيات المتضمنة في هذه المذكرة، بما يتوافق مع مبادئ منظمة العمل الدولية ويسمح بترصيد تجربة النقابات والمنظمات المهنية في مجال تدبير نزاعات الشغل خلال الفترة الماضية.

III: المبادئ الموجهة للمذكرة

1. اطلع المجلس على الوثائق الواردة في الإطار المرجعي المبين أعلاه، سواء تعلق الأمر بالمعاهدات أو الاتفاقيات التي صادقت عليها المملكة المغربية، أو تلك التي تحدد المبادئ العامة والأسس التي تنتظم وفقها ممارسة الحق في الإضراب، والتي يمكن أن تسترشد بها بلادنا في مسارها نحو توطيد أسس دولة الحقوق والحريات، وبخاصة تلك المتعلقة بمنظمة العمل الدولية باعتبارها مكونا أساسيا في منظومة الأمم المتحدة لحقوق الإنسان التي يعتبر المغرب فاعلا أساسيا فيها. كما استحضر مجموعة من الممارسات الفضلى ذات الصلة بالتأطير القانوني لممارسة الحق في الإضراب، سعيا منه للاستئناس ببعض المداخل التي تقدمها التجارب الدولية لمواجهة بعض التحديات تفرضها عملية تنظيم ممارسة الحق في الإضراب في الواقع العملي.
2. وانطلاقا من قراءة تركيبية لكل مكونات هذا الإطار المرجعي، تبين للمجلس أن تحديد شروط وكيفيات ممارسة الحق في الإضراب، بما يتوافق مع المعايير الدولية لحقوق الانسان، ويسمح في الوقت ذاته بحماية حرية العمل والمصالح الاقتصادية والاجتماعية للأطراف وترسيخ المكتسبات الاجتماعية لبلادنا، خاصة عبر توفير شروط عمل ملائمة وتعزيز مناخ الثقة بين المشغلين والعمال، ينبغي أن يتأسس على مجموعة من المبادئ التي تهدف إلى التوفيق بين الحاجة الى جعل اللجوء الى الإضراب فعلا استثنائيا، عبر توفير كل الشروط والضمانات الضرورية لتدبير نزاعات الشغل عبر الحوار والتفاوض، وبين ضرورة توفير كل الضمانات التي تسمح لمختلف فئات الأجراء والموظفين المعنيين بممارسة حق الإضراب وحماية حقوقهم سواء خلال مراحل التفاوض مع المشغلين أو خلال ممارسة هذا الحق الذي يضمنه الدستور.

أولا: المبادئ المحددة لحقوق والتزامات أطراف علاقات الشغل.

- **الحرية النقابية**

3. يستمد الحق في الإضراب مشروعيته من ممارسة الحق في التنظيم والحرية النقابية، التي تشكل حقًا أصيلاً يضمن للعمال وأصحاب العمل الحق في تشكيل المنظمات النقابية التي يختارونها والانضمام إليها دون تدخل خارجي. ويشمل هذا الحق ايضًا حرية النقابات في القيام بأنشطتها والتمتع بالاستقلالية في اتخاذ قراراتها باعتبارها مسؤولة عن تعزيز قدرة الأجراء على الدفاع عن حقوقهم وتحقيق مصالحهم الاقتصادية والاجتماعية، كما توفر لهم منصة للتعبير عن مطالبهم وتحقيقها بشكل جماعي لضمان بيئة إدارية ومهنية خالية من النزاعات وتعزيز الإنتاجية.

4. وقد تكرس هذا الحق في العديد من الاتفاقيات الإقليمية والدولية، ومنها اتفاقيات منظمة العمل الدولية خاصة الاتفاقية رقم 98 حول حق التنظيم والمفاوضة الجماعية، والتوصية رقم143 بشأن حق التنظيم والمفاوضة الجماعية (1971)، والتوصية رقم 158 بشأن إنهاء العمل (1982) والتي بموجبها تم ضمان حقوق الأجراء وحمايتهم من الفصل التعسفي بسبب الأنشطة النقابية، وإعلان منظمة العمل الدولية بشأن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل[4].

- **احترام حرية العمل والسلمية والمسؤولية**

5. تُشير هذه المبادئ إلى الالتزامات التي ينبغي أن يتقيد بها المضربون، إذ أكدت اجتهادات لجنة الحرية النقابية على ضرورة احترام الأجراء المساطر القانونية والأعراف المتعلقة بالإضراب، واحترام حرية العمل للآخرين، مما يعني أن الأفراد يجب أن يكون لديهم الخيار في الانضمام إلى الإضراب أو الاستمرار في العمل دون تعرضهم للضغط أو الانتقام أو عرقلة سير عملهم سواء من قبل المضربين أو المشغلين. كما شددت اللجنة على ضرورة الامتناع عن استخدام العنف أو التهديد به خلال الإضراب، معتبرة أن ممارسة الحق في الإضراب يجب أن تتم بشكل سلمي ومسؤول[5].

4- إعلان منظمة العمل الدولية بشأن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل ومتابعته (1998)، اعتمده مؤتمر العمل الدولي في دورته 86 (2022) وعدله في دورته 110.
https://www.ilo.org/ar/resource/alan-mnzmt-alml-aldwlyt-bshan-almbady-walhqwq-alasasyt-fy-alml-wmtabth
5- Paragraphs 940

- **عدم التمييز**

6. يعني عدم التمييز أنه يجب أن يتمتع جميع الأفراد بنفس الحقوق والفرص دون اعتبار لجنسهم، أو عرقهم، أو دينهم، أو وضعهم الاجتماعي. ويشير هذا المبدأ وفي سياق الحقوق النقابية، إلى أن جميع الأجراء يجب أن يكونوا قادرين على الانضمام إلى النقابات والمشاركة في الأنشطة النقابية بغض النظر عن خلفياتهم أو انتماءاتهم ويتمتعون بالحماية، وخاصة ممثليهم في أماكن العمل، من أي تمييز قد يُمارس ضدهم بسبب الإضراب، وأن يكونوا قادرين على تشكيل نقابات دون أن يتعرضوا لأي تمييز معادٍ للنقابات. كما كرست اجتهادات لجنة الحرية النقابية في منظمة العمل الدولية مبدأ عدم التمييز بين النقابات الأكثر تمثيلية والنقابات الأقل تمثيلية؛ هذا يعني أن جميع النقابات، بغض النظر عن حجمها أو تمثيلها، يجب أن تتمتع بنفس الحقوق والفرص دون تمييز[6] فيما يتعلق بالدعوة إلى الإضراب وتأطير الأجراء والدفاع عن مصالحهم. وقد تكرس هذا المبدأ في اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 111 لعام 1958 بشأن التمييز (في الاستخدام والمهنة)، والتي تمنع التمييز في الحقوق النقابية.[7]

- **استمرارية المرفق العمومي وحماية الخدمات الأساسية**

7. تُنظّم اجتهادات لجنة الحرية النقابية التابعة لمنظمة العمل الدولية حق الإضراب بتوازنٍ مع مبدأ استمرارية المرفق العمومي وحماية الخدمات الأساسية التي يعتمد عليها المجتمع بشكل كبير، حيث يكون من الضروري فرض حد أدنى من الخدمة لضمان سلامة الأفراد والمعدات، خاصة في القطاعات الأساسية مثل الصحة العامة والأمن القومي، حيث يمكن أن يتسبب توقف العمل في أزمة وطنية أو تهديد شروط المعيشة الطبيعية.

8. يمكن أن يتطلب فرض الحد الأدنى للخدمة التفاوض المسبق مع جميع الأطراف المعنية، بما في ذلك المنظمات العمالية وأرباب العمل والسلطات العمومية، لضمان تلبية الاحتياجات الأساسية دون المساس بفعالية الإضراب. إذا لم يكن ممكنًا التوصل إلى اتفاق قبل بدء الإضراب، يجب أن يتم تحديد الحد الأدنى للخدمة خلال النزاع. فعلى سبيل المثال، قد يتطلب قطاع الطاقة أو النقل السككي فرض حد أدنى من الخدمة لتجنب الأضرار الاقتصادية الكبيرة أو الأزمات الوطنية. ويُمكن أن تُفرض قيود على بعض الموظفين العموميين الذين يمارسون

6- In accordance with paragraphs 765, 946, 957, 958, and 976 in ILO: Compilation of decisions of the Committee on Freedom of Association, Right to strike.
https://webapps.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:70002:0::NO::P70002_HIER_ELEMENT_ID,P70002_HIER_LEVEL:3945366,1
7- C111 - Discrimination (Employment and Occupation) Convention, 1958 (No. 111)
https://normlex.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C111

السلطة باسم الدولة، أو على الخدمات الأساسية التي يشكل انقطاعها تهديداً حقيقياً للصحة أو السلامة العامة.

9. وتنص اجتهادات منظمة العمل الدولية على أنه عندما يُمنع حق الإضراب في بعض الخدمات الأساسية، يجب أن يُعطى الأجراء ضمانات تعويضية كافية، مثل إجراءات المصالحة والتحكيم التي تكون عادلة وسريعة. كما يجب أن تكون الهيئات المكلفة بالتحكيم مستقلة وعادلة، وأن تتمتع الأحكام الصادرة عنها بالتنفيذ الكامل والسريع. وينبغي عدم تدخل السلطات لفرض قيود من قبيل الأوامر بالعودة إلى العمل، وتوظيف الأجراء خلال الإضراب، والأوامر بالاستدعاء إلا في حالة الضرورة والتناسب مع الهدف ومع احترام حقوق الأجراء وضمان عدم حدوث تجاوزات.[8]

- مبدأ التوازن

10. يهدف هذا المبدأ إلى إرساء توازن عادل بين المصالح العامة والخاصة، عبر البحث عن حلول تضمن أفضل توليفة ممكنة بين حقوق الأجراء وواجباتهم، وكذلك بين مصالحهم ومصالح المشغلين وضمان الخدمات الأساسية واستمرارية المرافق العمومية والإنتاج الاقتصادي. ويهدف هذا المبدأ إلى منع حدوث تباين كبير في الحقوق أو الواجبات بين الأطراف، ويعزز من استقرار علاقات العمل ويقلل من النزاعات، على النحو الذي يسمح بمعالجة الأسباب المؤدية للإضراب قبل وقوعه.

11. يستند هذا المبدأ إلى مجموعة من الاتفاقيات والتوصيات الدولية التي تؤكد على ضرورة تحقيق توازن بين حقوق الأجراء وواجباتهم، وأبرزها اجتهادات لجنة حرية العمل النقابي بشأن الاتفاقية 87 واتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 98 لعام 1949 بشأن حق التنظيم والمفاوضة الجماعية إذ يتم التنصيص على إمكانية وضع قيود بشكلٍ متوازن ومعقول لضمان مصالح الجميع. علاوة على ذلك، تقدم التوصية رقم 151 لمنظمة العمل الدولية توجيهات واضحة حول تنظيم حق الإضراب في قطاع الخدمات العامة. ويوفر تقرير لجنة الخبراء المعنية بتطبيق الاتفاقيات والتوصيات تقييمات سنوية حول كيفية تطبيق الدول لأحكام منظمة العمل الدولية، ويشمل هذا التقييم توازن الحقوق النقابية مع المصالح العامة، مما يساهم في تحسين فهم وتطبيق الحقوق النقابية في سياقات سياسية واقتصادية مختلفة.[9]

8- Paragraphs 864-906 , 917,921,925, 927, and 967, Ibid.
9- ILO: Compilation of decisions of the Committee on Freedom of Association, Right to strike.
https://webapps.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:70002:0::NO::P70002_HIER_ELEMENT_ID,P70002_HIER_LEVEL:3945366,1

ثانيا: المبادئ التي تنظم تدبير نزاعات الشغل قبل وخلال وبعد ممارسة الحق في الإضراب

- **الحوار والتشاور وفق مبدأ الآلية الثلاثية**

12. يستند هذا المبدأ إلى اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 144 لعام 1976 بشأن المشاورات الثلاثية لتعزيز تنفيذ المعايير الدولية للعمل، إذ يسمح التشاور بتدعيم مبدأ الحوار والتفاوض الحر، مما يعزز الحق في الإضراب كوسيلة أخيرة لحل النزاعات عندما تكون المشاورات غير مجدية. كما تسمح الاتفاقية باستخدام المشاورات الثلاثية كوسيلة لحل النزاعات، وباعتبارها آلية فعالة حينما تكون هناك قيود مُعينة على الحق في الإضراب (مثل قيود الوظيفة العمومية أو المرافق الحيوية أو التعليق المؤقت للحق في الإضراب في سياقات الأزمة الوطنية..)[10].

13. والآلية الثلاثية هي أحد المبادئ الأساسية التي تعتمدها المنظمة في معالجة قضايا العمل وتحقيق التوازن بين حقوق ومصالح الأطراف المختلفة. هذا المبدأ يعزز التعاون والتشاور الفعال بين ثلاثة أطراف رئيسية: تمثيلية الدولة، والمشغلين أو أرباب العمل، والنقابات أو ممثلي الأجراء لضمان تنفيذ المعايير الدولية للشغل بشكل متساوي وضمان توازن القوى في المفاوضات الجماعية (المادة 2 و3). ويتم اختيار ممثلي الأجراء وأرباب العمل بحرية من قبل منظماتهم، ويجب أن يكون هناك دعم إداري لتسهيل هذه العمليات (المادة 4). كما ينبغي أن تُجرى المشاورات بشأن عدة قضايا تتعلق بأنشطة منظمة العمل الدولية، بما في ذلك الردود الحكومية على الاستبيانات والاقتراحات المتعلقة باتفاقيات وتوصيات العمل (المادة 5)[11].

- **مسؤولية المشغلين**

14. تتحدد مسؤولية المشغلين في المبادئ الواردة في اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 135 لعام 1971 بشأن حماية ممثلي العمال، والتي تؤكد مسؤولية المشغلين في احترام حقوق العمال[12]. يتحمل المشغلون مسؤولية كبيرة في توفير بيئة عمل ملائمة واحترام حقوق العمال. يشمل ذلك تقديم ظروف عمل عادلة، وتجنب أي ممارسات تمييزية، والتعامل بمرونة مع مطالب النقابات، ومنع إغلاق المؤسسات في حالة الإضراب، ومنع فصل الأجراء المضربين أو منع استبدالهم، والسعي إلى التفاوض مما يعزز من علاقات العمل الإيجابية. وحسب معايير منظمة العمل الدولية، يجب ضمان أن يكون الطرف المعني في نزاع الشغل الجماعي من جانب المشغل لديه السلطة لإجراء التنازلات واتخاذ القرارات المتعلقة بالأجور وشروط وأحكام العمل.

10- C144 - Tripartite Consultation (International Labour Standards) Convention, 1976 (No. 144)
11- Ibid.
12- ILO, C135 - Workers' Representatives Convention, 1971 (No. 135)
https://normlex.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312280:NO

- **العدالة الإجرائية**

15. يشير هذا المبدأ إلى ضرورة تنظيم الإجراءات المتعلقة بالإضراب بشكل واضح وشفاف، بما في ذلك تحديد الإجراءات التي يجب اتباعها لإعلان الإضراب، وإجراءات التفاوض مع الأطراف المعنية، وضمان الالتزام بالقوانين واللوائح ذات الصلة. كما يشمل ضمان حق الأطراف في تقديم حججهم، وسماعهم، واتخاذ قرارات قائمة على أساس موضوعي وتوفير آجال زمنية ومسطرية معقولة لتنظيم الحق في الإضراب.

16. ويجب أن تكون الإجراءات القانونية لإعلان الإضراب تضمن ممارسة حق الإضراب. كما توصي في هذا الشأن توصية لجنة التسوية والتحكيم الطوعية لعام 1951 بأن تكون هناك آلية تسوية طوعية متاحة للتسوية ومنع النزاعات الصناعية، ويمكن تفعيلها إما بمبادرة من أي أطراف النزاع أو تلقائيًا من قبل الهيئة المعنية.

17. ولا تُعتبر اللوائح التي توفر التسوية الطوعية والتحكيم قبل إعلان الإضراب انتهاكًا لحرية التنظيم طالما أن اللجوء للتحكيم ليس إلزاميًا ولا يمنع عمليًا من دعوة الإضراب[13]. كما يجب أن يكون الهدف من آليات الوساطة والتسوية هو تسهيل التفاوض دون أن تجعل هذه الآليات من الإضراب المشروع مستحيلاً عمليًا أو يفقد فعاليته[14]. وفي حالات التسوية الإلزامية، تؤكد اجتهادات اللجنة المعنية، أنه يُفضّل أن يُعهد بقرار بدء إجراءات التسوية إلى هيئة مستقلة عن أطراف النزاع[15].

- **التحكيم الاختياري أو الإجباري**

18. يُشير مبدأ التحكيم في ممارسة حق الإضراب إلى أهمية استخدام آليات التحكيم والوساطة بشكل عادل وفعال في حل النزاعات العمالية، باعتبار أن الهدف الأساسي منها هو تسوية النزاعات بين الأجراء والمشغلين قبل اللجوء إلى الإضراب وخلاله. كما جاء **في توصية لجنة التحكيم والوساطة الطوعية لعام 1951 (رقم 92)** على ضرورة توفير آليات التحكيم الطوعية للمساعدة في تسوية النزاعات العمالية، ويجب أن يكون هذا التحكيم متاحًا عند طلب أي من الأطراف أو بناءً على مبادرة السلطة المختصة.

19. وفي حالاتٍ استثنائية يُسمح بالتحكيم الإجباري لإنهاء النزاعات العمالية والإضرابات خاصة في حالات الأزمات الوطنية الحادة؛ باعتباره عملية قانونية تلزم الأطراف المتنازعة في نزاع شغل، باللجوء إلى التحكيم لحل النزاع قبل السماح بالإضراب أو أثنائه. ويُعتبر التحكيم الإجباري

13- Paragraph 792, In ILO: Compilation of decisions of the Committee on Freedom of Association, Right to strike. https://webapps.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:70002:0::NO::P70002_HIER_ELEMENT_ID,P70002_HIER_LEVEL:3945366,1
14- Ibid, Paragraph 795.
15- Ibid, Paragraph 796.

مقبولًا فقط إذا كان متناسبًا مع الوضع ويقتصر على الحالات التي تتطلب تدخلًا حاسمًا، مثل خدمات أساسية تؤثر على حياة وصحة السكان ويجب أن يتمتع أي نظام تحكيم بالاستقلالية والحيادية الكافية لضمان ثقة جميع الأطراف المعنية. ويجب أن تكون قرارات التحكيم غير مسبقة وألا تكون مشروطة بمعايير تشريعية تؤثر على نتائج التحكيم، وأن يتم احترامها دون تدخل حكومي غير مبرر في إطار مبدأ الحد من تدخل السلطات[16]. ومع ذلك، فإن فرض التحكيم الإجباري على نطاق واسع أو بشكل غير متناسب قد يُعد تقييدًا للحرية النقابية، حيث يُضعف قدرة النقابات على استخدام الإضراب كوسيلة ضغط في المفاوضات الجماعية.

- **مبدأ الشرعية والتناسب في تقييد الحق في الإضراب**

20. وفقاً لمبادئ الشرعية والتناسب، يجب أن تكون أي قيود على حق الإضراب مشروعة وغير تعسفية، ويجب أن تستند إلى تشريع واضح ومحدد. وقد جاء تفسير **تقرير لجنة الخبراء المعنية بتطبيق الاتفاقيات والتوصيات في دورة عام 2023، بتفصيلٍ دقيق حول شروط فرض القيود الاستثنائية على الحق في الإضراب، على ضوء تداعيات أزمة كوفيد19، إذ سمحت بهذه الإمكانية** في حالات الطوارئ أو الأزمات الكبرى التي تهدد الأمن أو الصحة العامة. ويُمكن تعليق الحق مؤقتًا لفترة معينة، شريطة أن تكون القيود أو الإجراءات مشروعة وضرورية وفقاً للظروف الخاصة ومتناسبة مع المخاطر والاحتياجات المراد تحقيقها والتي تبرر فرضها، وأن تُرفع بمجرد زوال الظروف التي أدت إلى فرضها، وفق معايير حقوق الإنسان، وألا تكون مُستهدفة لنقابة أو مجموعة مُعينة كإجراء تمييزي وأن تبقى كافة الحقوق المدنية الأساسية مضمونة[17].

21. **يُفضَل حسب اللجنة المعنية بالحرية النقابية لدى منظمة العمل الدولية** ألا تكون مسؤولية تعليق الإضراب ملقاة على عاتق الحكومة، خاصة عندما تكون طرفًا في النزاع، بل على عاتق جهات مستقلة ومحايدة تحظى بثقة جميع الأطراف المعنية وضمان عدم التحيز. وإذا كانت النصوص القانونية الوطنية تبيح للحكومة تعليق الإضراب وفرض التحكيم الإجباري لأسباب تتعلق بالأمن القومي أو الصحة العامة مخالفة لمبادئ حرية التنظيم، يشترط أن تُنفذ بنية حسنة ووفقًا للمعاني العادية لمصطلحي الأمن القومي والصحة العامة وألا يُساء استغلالها. [18].

16- Paragraphs 765, 860, 861, 862, 863, 865, 896, and 916. In ILO: Compilation of decisions of the Committee on Freedom of Association, Right to strike.
https://webapps.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:70002:0::NO::P70002_HIER_ELEMENT_ID,P70002_HIER_LEVEL:3945366,1

17- Paragraph 34, International Labour Organization. Application of International Labour Standards 2022: Report III (Part A) Report of the Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations. ILO, 110th Session, 2022. Geneva.

18- Paragraphs 911, 913, 914, and 916 in ILO: Compilation of decisions of the Committee on Freedom of Association, Right to strike.
https://webapps.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:70002:0::NO::P70002_HIER_ELEMENT_ID,P70002_HIER_LEVEL:3945366,1

• مبدأ الحد من تدخل السلطات

22. تؤكد اجتهادات لجنة الحرية النقابية أن تدخل السلطات خلال الإضراب يجب أن يكون محدودًا وموجهًا للحفاظ على النظام العام دون التأثير على الحق في الإضراب. وأن يكون تدخل أجهزة الأمن مقتصرًا على الحالات التي تشكل تهديدًا جديًا للنظام والقانون باستخدام العنف، مع التأكيد على استخدام القوة فقط عند الضرورة القصوى وبشكل متناسب ووفق الضوابط القانونية، وبتجنب العنف المفرط، ويكون محدودًا للحفاظ على النظام دون انتهاك حقوق النقابات. كما يجب احترام الاعتصامات طالما أنها سلمية ولا تعرقل حرية العمل، ويمكن منعها فقط إذا تحولت إلى أعمال عنف أو إكراه. كما اعتبرت اللجنة أن التدخل في مجالات غير أساسية أو فرض عقوبات صارمة على الإضرابات غير القانونية يمكن أن يؤثر سلبًا على إطار التفاوض الجماعي وأهداف الإضراب[19].

IV : ملاحظات المجلس حول مشروع القانون التنظيمي 97.15

أولاً: الملاحظات الشكلية

1. غياب الديباجة

23. تهدف الديباجة إلى تقديم العناصر الضرورية لفهم دواعي تبني القانون التنظيمي وصياغته وتيسير فهم الغاية التي يسعى لتحقيقها، ولضمان تطبيق هذا القانون التنظيمي وتأويله عند الاقتضاء، بما يضمن تحقيق الغايات التي يتوخاها المشرع. ويقترح المجلس صياغة ديباجة أو ما يقوم مقامها، لتوضيح نيّة المشرع والسياق التاريخي والاجتماعي للقانون التنظيمي، بشكل يُساعد على تفسير نصوصه، من خلال تضمين الديباجة المبادئ والأسس التي تؤطر ممارسة الحق في الإضراب وتوضيح أهدافه ومقاصده.

24. ويُحيل المجلس على قرار المجلس الدستوري رقم 2010/786 الصادر بتاريخ 2010/03/02 تحت عدد 1155/10؛ حيث جاء فيه «بعد اطلاعه على القانون التنظيمي رقم 09-60 المتعلق بالمجلس الاقتصادي والاجتماعي، الذي أحاله عليه السيد الوزير الأول رفقة كتابه المسجل

19- Paragraphs 972-941 in ILO; Compilation of decisions of the Committee on Freedom of Association, Right to strike.
https://webapps.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:70002:0::NO::P70002_HIER_ELEMENT_ID,P70002_HIER_LEVEL:3945366,1

بالأمانة العامة للمجلس الدستوري في 4 فبراير2010، وذلك من أجل البت في مطابقته للدستور، عملا بأحكام الفقرة الأخيرة من الفصل 58 والفقرة الثانية من الفصل81 من الدستور... حيث إن القانون التنظيمي المتعلق بالمجلس الاقتصادي والاجتماعي، المعروض على نظر المجلس الدستوري، يحتوي على ديباجة و39 مادة. وحيث إن القوانين التنظيمية تعد منبثقة عن الدستور ومكملة له وتغدو أحكامها بعد تصريح المجلس الدستوري بمطابقتها للدستور امتدادا له؛ وحيث إنه، تبعا لذلك، وإن كان ليس في الدستور ما يحول دون تصدير قانون تنظيمي بديباجة له، فإنه يبين من النظر في ديباجة القانون التنظيمي المعروض على المجلس الدستوري، أنها لا تعدو أن تكون مجرد أفكار عامة لا تتضمن مبادئ من صميم محتويات القانون التنظيمي المتعلق بالمجلس الاقتصادي والاجتماعي، كما حددها الفصل 95 من الدستور، مما لا يتأتى معه فحص دستوريتها على الحال، ويتعين بالتالي اعتبارها غير مندرجة في النطاق المحدد لهذا القانون التنظيمي؛ حيث إن المادة الفريدة في هذا الباب تعد مجرد تذكير بما تضمنته أحكام الفصل 95 من الدستور فيما يخص صلاحيات المجلس الاقتصادي والاجتماعي وتركيبه وتنظيمه وطريقة تسييره، مما يجعلها تكتسي طابع قانون تنظيمي، وتطابق الدستور»[20].

يوصي:

- **إضافة ديباجة أو مادة فريدة تُذكر بالأسس والمبادئ التي تستند عليها مقتضيات القانون التنظيمي فيما يتعلق بممارسة الحق في الإضراب خاصة فيما يتعلق بحماية الحرية النقابية وضمان التوازن بين حقوق والتزامات مختلف الأطراف وحماية حقوق المواطنين من خلال استمرار المرفق العام والخدمات الأساسية.**

ثانيًا: المُلاحظات الموضوعية

1. بخصوص تعريف الإضراب و أنواعه

25. يعرّف القانون التنظيمي 97.15 الإضراب باعتباره «كل توقف جماعي عن العمل يتم بصفة مدبرة ولمدة محددة، من أجل الدفاع عن حق من الحقوق أو مصلحة من المصالح الاجتماعية أو الاقتصادية المباشرة للأجراء المضربين.»، في حين أن مُنظمة العمل الدولية، قد عرفته بالمفهوم الموسّع كونه «توقفًا مؤقتًا عن العمل (أو تباطؤ) يتم تنفيذه عمدًا من قبل مجموعة

20- https://www.cour-constitutionnelle.ma/DocumentDecision?id=786

أو أكثر من الأجراء بهدف فرض بعض المطالب أو مقاومتها، أو التعبير عن المظالم، أو دعم الأجراء الآخرين في مطالبهم أو مظالمهم»[21].

26. ويلاحظ المجلس أن المشروع قد سمح ضمنيًا بالإضراب الجزئي (المادة 15) إلا أنه منع بعض أنواع الإضرابات مثل الإضراب التضامني والإضراب بالتناوب (المادة 12)، فضلاً عن منع احتلال أماكن العمل (المادة 27). إن تحديد مفهوم الإضراب وطرق وأساليب مُمارسته على النحو المبين أعلاه، قد يؤدي إلى تقييد غير مباشر لمُمارسة هذا الحق الدستوري ويمنع فئات كبيرة من الأجراء بُحكم طبيعة عملهم ووسائل الضغط المشروعة التي يتوفرون عليها كطرقٍ تكتيكية للتفاوض الجماعي.

27. ويرى المجلس على أن مشروع القانون التنظيمي 97.15، قد منع الإضراب بالتناوب في المادة 12، التي نصت على أنه «يمنع كل توقف مدبر عن العمل يتم بالتناوب وبكيفية متتالية بين فئات مهنية معينة أو مختلفة، تعمل في المقاولة أو المؤسسة نفسها أو في إحدى المؤسسات التابعة لها، سواء تعلق هذا التوقف بنشاط واحد من أنشطة المقاولة أو المؤسسة أو بعدة أنشطة»، إلا أنه في المادة 15 قد سمح بالإضرابات الجزئية «يمكن أن يتخذ قرار الإضراب على الصعيد الوطني في جميع القطاعات أو بعضها أو في قطاع واحد أو في أنشطة معينة داخل نفس القطع أو في قطاعات مختلفة، من قبل الجهاز التداولي المختص لإحدى النقابات الأكثر تمثيلا أو ذات تمثيلية على الصعيد الوطني، وذلك طبقا لأنظمتها الأساسية».

28. ويرى المجلس أنه من الضروري الاسترشاد باجتهادات لجنة الحرية النقابية في تحديد شرعية الطرق المُختلفة التي يُمكن أن يمارس بها حق الإضراب، بما فيها الإضرابات الفجائية (Wild-Cat Strikes)، الامتناع عن العمل (Tools-Down)، إضرابات التباطؤ (Go-Slow)، وإضرابات الالتزام بنص شروط العمل من أجل العمل بالحد الأدنى (Work To Rule)، وإضرابات الجلوس في محل العمل (Sit-Down Strikes)، والإضراب الكلي أو الجزئي عن العمل، حيث ينقسم هذا الأخير إلى ثلاثة أنواع: الإضراب الدائري أو بالتناوب، وتنقسم الأنواع الأخرى إلى الإضراب القصير والمتكرر، وإضرابات التضامن التي تحدّدها اللجنتين المعنيتين على أنها إضرابات تتم من مجموعة من الأجراء لدعم إضراب آخر قانوني[22]. وتعتبر اجتهادات لجنة الحرية النقابية أن

21- Generally, a strike is a temporary work stoppage (or slowdown) wilfully effected by one or more groups of workers with a view to enforcing or resisting demands or expressing grievances, or supporting other workers in their demands or grievances. Paragraph 783 in ILO: Compilation of decisions of the Committee on Freedom of Association, Right to strike. https://webapps.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:70002:0::NO::P70002_HIER_ELEMENT_ID,P70002_HIER_LEVEL:3945366,1

22- Gernigon, Bernard, Alberto Odero, and Horacio Guido.» ILO principles concerning the right to strike." Int'l Lab. Rev. 137 (1998): 441.

القيود التي تُفرض على أنواع الإضراب تكون مُبررة فقط في حالة ما لم تكن سلمية، وأن عدم استخدام أي وسيلة عنيفة يضمن الحماية الدولية والوطنية لحق الإضراب كحق من حقوق الإنسان[23].

يوصي:

- **توسيع تعريف الحق في الإضراب ليشمل الدفاع عن المصالح المعنوية والمهنية الفردية والجماعية للعمال بما يسمح بتحقيق الانسجام مع مقتضيات المادة 396 في مدونة الشغل التي تنص على أن النقابات المهنية تهدف إلى «الدفاع عن المصالح الاقتصادية والاجتماعية والمعنوية والمهنية، الفردية منها والجماعية، للفئات التي تؤطرها».**
- **الإقرار بمشروعية كافة أشكال الإضراب بما فيها الإضراب التضامني والإضراب بالتناوب مادامت تحترم مبادئ التنظيم والسلمية وعدم عرقلة حرية العمل وفقًا لنص وروح هذا القانون التنظيمي.**

2. بخصوص الجهات التي يحق لها الإعلان عن الإضراب وممارسته

29. يشترط مشروع القانون التنظيمي 97.15 في الفقرة (ج) من المادة الثالثة أن تكون الجهات الداعية إلى الإضراب مقتصرة على النقابات الأكثر تمثيلية[24] أو أغلبية المأجورين في حالة عدم وجود تمثيلية. كما تحدد المادة الرابعة الأشخاص الذين يُمكن لهم ممارسة الحق في الإضراب في أولئك الخاضعين لأحكام القانون 65.99 المتعلق بمدونة الشغل، والموظفين والأعوان والمستخدمين لدى إدارات الدولة والمؤسسات والمقاولات العمومية والجماعات الترابية ولدى كل شخص اعتباري آخر من أشخاص القانون العام.

30. إن جعل الحق في الدعوة للإضراب امتيازًا خاصًا بالمنظمات النقابية باعتبار أدوارها في التعبئة والتأطير لا يتعارض مع معايير الاتفاقية رقم 87، كما أقرتها اللجنة المعنية بالحرية النقابية لدى منظمة العمل الدولية[25]، مع التأكيد على مبدأ عدم التمييز بين النقابات، حيث ينبغي ضمان حقوق النقابات الأقل تمثيلية كذلك. وقد ميّزت الاجتهادات والتجارب المُقارنة

23- ILO CFA (2000) paragraph 324.

24- وبالرجوع إلى مدونة الشغل وتحديدًا الباب الخامس، فإن المنظمة النقابية الأكثر تمثيلا حسب المادة 425 ينبغي أن تحصل على نسبة 35 % على الأقل من مجموع عدد مندوبي الأجراء المنتخبين على صعيد المقاولة أو المؤسسة.

25- Paragraph 756 in ILO: Compilation of decisions of the Committee on Freedom of Association, Right to strike. Ibid.

بين الدعوة إلى الإضراب ومُمارسة الحق نفسه والذي اعتبرته كثير من الدول مُمارسة وحقًا دستوريًا وقانونيًا فرديًا يمتد عمومًا إلى جميع العمال، بما في ذلك غير الأعضاء في النقابات. ففي فرنسا على سبيل المثال، يجب أن يكون الإضراب جماعيًا، أي يُشترط فيه أن يكون اثنين من العاملين على الأقل داعين إلى الإضراب. ومع ذلك، فإن القانون الفرنسي يورد ثلاثة استثناءات على هذه القاعدة لتصنيف توقف عاملٍ مُضربٍ واحد فقط باعتباره إضرابًا، أولها إذا كان العامل هو العامل الوحيد في المقاولة، والثاني هو إذا كان عاملاً مؤقتًا ويرغب في الانضمام إلى حركة إضراب يشارك فيها زملاؤه العاملون في الشركة التي يزاول فيها المُهمة، ثم عندما يستجيب الموظف لإضراب وطني يعنيه، مثل الإضراب ضد إصلاح نظام التقاعد مثلاً[26]. ومن بين الدول التي اعتبرته حقًا فرديًا يُمكن لأي عامل أو مجموعة من الأجراء مُمارسته دون أن يكونوا منظمين نقابيًا بالضرورة نجد إيطاليا وأورغواي وأيرلندا وفنلندا والسويد والمجر، ماعدا الإضرابات التضامنية التي يجب أن تنظمها نقابة[27]. كما تضمن الولايات المتحدة الأمريكية حقوقًا أكثر توسعًا للتجمع والإضراب لكل من الأجراء النقابيين وغير النقابيين على حد سواء، ولكن على حساب تقديم القليل من الحماية الفعلية للمضربين بدوافع اقتصادية[28]. أما فيما يخص النقابات الأقل تمثيلية، واستنادًا على اجتهادات اللجنتين، فإن نظام الأكثرية قد يكون متوافقًا مع الحرية النقابية طالما يُسمح لنقابات الأقلية بالوجود وتنظيم الأعضاء وتمثيلهم في العلاقة مع الشكايات الفردية.[29]

يوصي:

- **توسيع دائرة الجهات التي يحق لها مُمارسة الحق في الإضراب لتشمل فئاتٍ الأجراء الذين لا يخضعون بالضرورة لمدونة الشغل أولقانون الوظيفة العمومية، كالعمال الذين يخضعون لمدوناتٍ أخرى مثل مدونة التجارة البحرية وظهير 24 دجنبر 1960 بشأن النظام الأساسي لمستخدمي المقاولات المعدنية، والمهنيين غير الأجراء بمختلف أصنافهم، والمهن الحرة، والمقاولين الذاتيين، والعاملين لحسابهم الخاص، والعمال والعاملات المنزليين، وفي مجال العمل المؤقت والعقود من الباطن، وغيرهم من الفئات في جميع القطاعات والأنشطة التي لا ترتبط بالضرورة بمدونة الشغل أو بالوظيفة العمومية.**

26-https://solutions.lesechos.fr/juridique/loi-conformite/droit-de-greve-du-salarie-les-10-points-essentiels/
27- Waas, Bernd.» Strike as a fundamental right of the workers and its risks of conflicting with other fundamental rights of the citizens." In XX World Congress, Santiago de Chile, pp. 1-88. 2012 ; p14-17.
28- Doorey, David J.» On Constructing a Stronger Right to Strike Through Comparative Labor Law." Harvard Law Review Blog, January 4, 2024. https://harvardlawreview.org/blog/2024/01/on-constructing-a-stronger-right-to-strike-through-comparative-labor-law/
29- Chicktay, M.A.» Democracy, Minority Unions and the Right to Strike: A Critical Analysis. Numsa v Bader Bop (Pty) Ltd 2003 2 BCLR (CC)" University of the Witwatersrand, Obiter, 2007.

• وجوب التنصيص على نقابات الأقلية (التي ليست بأكثر تمثيلية) في الفقرة (ج) من المادة 3، خاصة حينما يرتبط الإضراب بحقوق أفراد أو مجموعاتٍ صغيرة على صعيد المقاولة أو المؤسسة.

3. القيود الموضوعية المفروضة على الحق في الإضراب

31. إن الحق في الإضراب ليس حقا مطلقًا، حيث يمكن تقييده في ظروف استثنائية، أو حتى حظره في بعض الحالات بموجب التشريع الوطني. وتنقسم القيود الموضوعية حسب معايير منظمة العمل الدولية إلى أربعة أنواع:

أ. تقييد الحق في الإضراب لدى بعض الفئات من الموظفين العموميين

32. تحدد المادة 33 من مشروع القانون التنظيمي 97.15 الفئات الممنوعة من ممارسة الحق في الإضراب بما فيهم العديد من الفئات. ويرى المجلس أن المعايير التي تتحدد على أساسها الفئات الممنوعة من ممارسة الحق في الإضراب ينبغي أن تتلائم مع معايير منظمة العمل الدولية، والتي اعتبرت أن التعريف الواسع جدًا لمفهوم الموظف العام من المرجح أن يؤدي إلى تقييد واسع جدًا أو حتى حظر الحق في الإضراب لهؤلاء العمال. كما تؤكد أن حظر ممارسة الحق في الإضراب في الخدمة العامة يجب أن يقتصر على الموظفين العموميين الذين يمارسون السلطة باسم الدولة[30].

33. كما يرى المجلس أنه من الضروري تعويض هذا المنع بأحكامٍ خاصة للتنصيص على بدائل للتفاوض الجماعي وحماية حقوق ومطالب الموظفين أو العمال، وهو ما اشترطته اجتهادات لجنة الحرية النقابية لمنظمة العمل الدولية حينما يُقيَّد الحق في الإضراب أو يُحظر، بما في ذلك إجراءات مصالحة وتحكيم عادلة وسريعة وبكل حيادية واستقلالية لتحقيق التوازن بين المصالح[31].

34. وقد أوضحت لجنة الخبراء في تطبيق الاتفاقيات والتوصيات، لجنة الحرية النقابية التابعة لمنظمة العمل الدولية أن الموظفين العموميين يتمتعون بشكل عام بنفس حق الإضراب الذي يتمتع به نظراؤهم في القطاع الخاص؛ وفي الوقت نفسه، يمكن تقييد هذا الحق للموظفين العموميين الذين يمارسون السلطة باسم الدولة، حسب مقاربة كل بلد خاصة في تصنيف

30- Paragraph 828-829 in ILO: Compilation of decisions of the Committee on Freedom of Association, Ibid.
31- Paragraphs 825-863, ILO: Compilation of decisions of the Committee on Freedom of Association, Right to strike, Ibid.

الموظفين العموميين. وحسب الاتفاقية 87، تبدو بعض استثناءات الموظفين العموميين قابلة للتطبيق بوضوح، مثل المسؤولين الذين يدققون أو يجمعون الإيرادات الداخلية، ضباط الجمارك، أو القضاة ومساعديهم القضائيين المقربين.

35. ويرى المجلس الوطني لحقوق الإنسان على أن منع العاملين في قطاعات بأكملها من ممارسة الحق في الإضراب قد يقصي فئات الموظفين بما فيهم العاملين في مناصب تقنية وفنية بسيطة وغيرهم، ويدعو إلى الاسترشاد بالتجارب الدولية في هذا المجال، التي يتم فيها التمييز بين الموظفين المدنيين الذين يعملون في مناصب إشرافية وفي رُتبٍ عليا ومناصب قيادية وتنفيذية، وبين بقية الموظفين مهما كانت طبيعة القطاع[32] حيث تحدد المادة 6 (1) من قانون نقابات موظفي الحكومة (AEOPOTU) في كوريا الجنوبية مثلا نوعية الموظفين الحكوميين المؤهلين للانضمام الى النقابات والذين يُمكن لهم ممارسة الحق في الإضراب في أولئك الذين يتواجدون في الدرجة السادسة أو أقل.

يوصي:

- **حصر لائحة الفئات التي لا يحق لها ممارسة الحق في الإضراب بما يتلائم مع مبادئ منظمة العمل الدولية ونقل بعضهم إلى الفئات التي تستلزم الحد الأدنى من الخدمة وتمتيعهم بالضمانات البديلة للتفاوض الجماعي تعويضا عن هذا القيد. كما يدعو المجلس إلى عدم مدّ المنع إلى كافة الفئات العاملة بالوزارات أو القطاعات المذكورة، وأن يقتصر المنع على فئات مُحددة منها فقط ممن يتحملون مسؤوليات باسم الدولة على النحو الذي تحدده مبادئ منظمة العمل الدولية.**

ب. الخدمات الأساسية العامة والحد الأدنى من الخدمات

36. حدد الباب الرابع من مسودة القانون التنظيمي 97.15 أحكامًا خاصة بالإضراب في المرافق الحيوية، حيث اعتبرت المادة 34 على أنه يُمارس حق الإضراب في هذه المرافق شريطة توفير حد أدنى من الخدمات، وهو ما عرّفته المادة الثالثة على أنه «قدر كاف من الخدمات الأساسية يجب تأمينه لضمان استمرارية تقديمها للمرتفقين في حالة ممارسة حق الإضراب». وقد وضعت المادة 34 لائحة من القطاعات المعنية مع الإشارة إلى كون تحديد الخدمة الأدنى فيها يكون بناءً على اتفاق بين الجهة الداعية إلى الإضراب والمشغل المعنى بمساهمة السلطة أو

32- باستثناء الشرطة وأجهزة الأمن/ المؤسسة العسكرية، القضاء، والعاملون في خدمات الطوارئ الصحية في المستشفيات العامة وفي المطافئ

السلطات الإدارية المحلية المختصة لتحديد الحد الأدنى من الخدمة الواجب تأمينها والأجراء المكلفين بتوفيرها، وفي حالة تعذر إبرام هذا الاتفاق، يتعين على المشغل استصدار أمر قضائي من قبل قاضي المستعجلات ليُحدد الحد الأدنى والأجراء المكلفين بتوفيرها. كما تُشير نفس المادة إلى أنه يُمكن تتميم لائحة المرافق الحيوية بقانون بعد استشارة المنظمات النقابية للأجراء الأكثر تمثيلاً أو ذات تمثيلية على الصعيد الوطني والمنظمات المهنية للمشغلين التابع لها المرفق المعني عند وجودها.

37. >يُلاحظ المجلس أن المشروع لم يُعط تفاصيل مُحددة حول شرط توفير الحد الأدنى من الخدمة وكيفية التفاوض عليه (سواء كميًا حسب النسبة أو حسب طريقة الأداء أو تحديد الأيام..)، بشكل يراعي خصوصيات كل قطاع او وحدة إنتاجية. كما يُلاحظ أن دائرة المرافق الحيوية قد شملت بعض القطاعات التي لا تعتبرها معايير منظمة العمل الدولية خدمات أساسية يشكل انقطاعها خطرًا على صحة وسلامة المواطنين. ويعتبر المجلس أن اللائحة المُحددة للمرافق لم تُراعي مبادئ الاستدامة، إذ أن ما يمكن اعتباره مرفقًا حيويًا في الوقت الحالي، قد لا يكون بالضرورة كذلك في المستقبل ومن ثم فان المجلس يرى أنه من الأفضل الاكتفاء بتحديد المبادئ الأساسية لتحديد القطاعات الحيوية في القانون التنظيمي، على أن يتم تحديد هذه اللائحة لاحقا في نص من درجةٍ أدنى قابل للتعديل حسب ما تمليه تطورات الحياة الاجتماعية والاقتصادية.

38. ويذكر المجلس في هذا الصدد بمجموعة من التطبيقات والإرشادات التي وضعتها اللجنتان المعنيتان بخصوص الخدمات الأساسية، لغرض تقييد أو حظر الحق في الإضراب، حيث تحصرانها في الخدمات» التي يهدد انقطاعها حياة أو سلامة أو صحة كل أو جزء من السكان»[33]. ويعتبر انقطاع الخدمات التي تسبب أو تنطوي على احتمال التسبب في صعوبات اقتصادية غير كافٍ عموما لاعتبار الخدمة المنقطعة كخدمة أساسية. وتعتبر اللجنتان أن انقطاع الخدمات أو الإنتاج هو مصدر ضغط ونفوذ مشروع يمكن للعمال أن يمارسوه، وبالتالي التسبب في درجة من الصعوبة الاقتصادية؛ وهو ما يسمح للإضراب بأن يكون فعالًا كوسيلة ضغط في جلب الأطراف إلى الحوار وتأمين تسوية تفاوضية.

39. كما أوضحت لجنة الخبراء في تطبيق الاتفاقيات والتوصيات، لجنة الحرية النقابية التابعة لمنظمة العمل الدولية، أن مفهوم الخدمات الأساسية ليس ثابتًا بطبيعته. وهكذا، قد تصبح الخدمة غير الأساسية، أساسية إذا تجاوز الإضراب مدة معينة أو مدى معين، أو كانت الخدمة تتعلق بقطاعات ذات خصوصية بالنسبة لدولة معينة. لذلك حددت اللجنتان الخدمات الأساسية بالمعنى الدقيق للكلمة تشمل خدمات مراقبة الحركة الجوية، خدمات الهاتف،

33- James J. Brudney, The Right to Strike as Customary International Law, 46 Yale J. Int'l. L. 1 (2021) Available at: https://ir.lawnet.fordham.edu/faculty_scholarship/1129

خدمات السجون، خدمات مكافحة الحرائق، وخدمات المياه والكهرباء. وفي نفس الوقت تم تحديد مجموعة واسعة من الخدمات التي تُعتبر عادةً غير أساسية بالمعنى الدقيق للكلمة بما فيها عمل الراديو والتلفاز والبنوك.

40. بالإضافة إلى ذلك، يُمكن تقييد حق الإضراب لبعض الأجراء في إطار العمل غير الأساسي، عندما يكون من الضروري لهم الاستمرار في العمل للامتثال لمتطلبات السلامة القانونية، ولسلامة الأشخاص والآلات والمعدات، والتشغيل الآمن للمرافق، ولمنع الحوادث. وفي هذه الحالة ينبغي إدخال خدمة الحد الأدنى المتفاوض عليها، على أن تكون هذه الأخيرة، خدمة حد أدنى حقيقية، أي خدمة محدودة لتلبية الاحتياجات الأساسية للسكان أو الحد الأدنى من متطلبات الخدمة، مع الحفاظ على فعالية الضغط الذي يتم ممارسته[34].

يوصي:

- **مأسسة الحوار الاجتماعي وتشجيع المفاوضة الجماعية و ابرام اتفاقية الشغل الجماعية داخل المقاولات لمعالجة الإشكالات المتعلقة بتحديد معايير الحد الأدنى للخدمة، وفق مقاربة تشاركية وضمن آلية ثلاثية (Tripartite Mechanism) بين منظمات المشغلين والنقابات العمالية والحكومة، مع أخذ لخصوصيات كُل قطاع أو مرفق بعين الاعتبار.**
- **تحديد كيفيات تنظيم المر افق الحيوية بالتفصيل بما في ذلك نطاق ومدة الخدمة في نص من درجةٍ أدنى أو في الاتفاقيات الجماعية، بشكل سابقٍ عن مُمارسة الإضراب، وينبغي أن يكون واضحًا وقابلا للتطبيق.**
- **حذف المقتضى الذي ينص في المادة 34 على تدخل السلطات المحلية في تحديد الحد الأدنى من الخدمة.**

ج. الإضراب لأهداف سياسية

41. تنص الفقرة الثانية من المادة 5 من مشروع القانون التنظيمي 97.15 على أنه «يعتبر كل إضراب لأهداف سياسية ممنوعًا». ويرى المجلس الوطني لحقوق لإنسان أن هذه الصيغة واسعة، وقد لا يسمح بالتأطير القانوني لبعض الحالات التي يصعب فيه الفصل بين النقابي والسياسي حينما يتعلق الأمر بدفاع الأجراء والموظفين عن مصالحهم الاقتصادية والاجتماعية.

34- James J. Brudney, The Right to Strike as Customary International Law, 46 Yale J. Int'l. L. 1 (2021) Available at: https://ir.lawnet.fordham.edu/faculty_scholarship/1129

42. ويقترح المجلس الاسترشاد بما جاء في اتفاق العمل الجماعي لمنظمة العمل الدولية الذي ينص على أن «الإضرابات ذات الطبيعة السياسية البحتة» لا يحميها الحق في الإضراب، وباجتهادات آليات هيئة الإشراف التابعة لمنظمة العمل الدولية على أن المصالح المهنية والاقتصادية التي يدافع عنها الأجراء من خلال ممارستهم الحق في الإضراب لا تتعلق بشروط عمل أفضل أو مطالب جماعية ذات طابع مهني فحسب، بل تسعى أيضًا إلى إيجاد حلول لمسائل متعلقة بالسياسات الاقتصادية والاجتماعية التي تؤثر على الطبقة العاملة، والتي يصعب الفصل بينها وبين الإضرابات السياسية، تبعًا لما يلي: «إعلان عدم قانونية الإضراب الوطني الذي يحتج على الآثار الاجتماعية والعمالية لسياسات الحكومة الاقتصادية ومنع الإضراب يُشكل انتهاكاً خطيراً لحرية التنظيم النقابي.»[35]

يوصي:

- **إلغاء الفقرة الثانية من المادة 5 التي تنص على منع كل إضراب لأهداف سياسية أو استبدالها بالصياغة التالية «يعتبر كل إضراب لأهداف سياسية بحتة/ محضة ممنوعًا».**

د. تعليق الإضراب خلال الأزمات الوطنية والكوارث

43. تنص المادة 28 من مشروع القانون التنظيمي 97.15 على إمكانية منع الإضراب أو وقفه لمدة محددة بموجب قرار من رئيس الحكومة في حالة حدوث آفات أو كوارث طبيعية أو أزمة وطنية، إلا أنها لم تُعط بدائل وآليات لضمان حصول توافقاتٍ سلمية في مرحلة المفاوضة الجماعية بين الأجراء والمشغلين، كما لم يتم تحديد مفهوم الأزمة الوطنية.

44. . ويرى المجلس أن هذه المقتضيات لا تستحضر مبدأي الضرورة والتناسب في فرض قيود على الحق في الإضراب، حيث يجوز بموجب الاتفاقية 87 تعليق الحق في الإضراب شريطة احترام مبادئ الضرورة والتناسب، الذي يقتضي أن تكون القيود على الحق بالقدر الضروري لتلبية متطلبات الوضع في حالات الأزمات الوطنية الحادة، وبشكل مؤقت، وأن يُنفّذ بحسن نية دون تعسّف في إساءة استعمال مصطلحات «الأزمات والطوارئ وتهديد الأمن».

45. ويُفضّل حسب اللجنة المعنية بالحرية النقابية لدى منظمة العمل الدولية ألا تكون مسؤولية تعليق الإضراب ملقاة على عاتق الحكومة، خاصة عندما تكون طرفًا في النزاع، بل على جهات مستقلة ومحايدة تحظى بثقة جميع الأطراف المعنية وضمان عدم التحيز. كما يشترط إن كانت

35- Paragraph 780, in ILO: Compilation of decisions of the Committee on Freedom of Association, Ibid.

النصوص الوطنية القانونية تبيح للحكومة تعليق الإضراب وفرض التحكيم الإلزامي لأسباب تتعلق بالأمن الوطني أو الصحة العامة مخالفة لمبادئ حرية التنظيم، أن تُنفذ بنية حسنة ووفقًا للمعاني العادية لمصطلحي الأمن الوطني والصحة العامة وألا يُسيئ استغلاله.[36]

يوصي:

- **إسناد مسؤولية تعليق الإضراب الى جهات مستقلة.**

4. القيود الإجرائية

أ. الإشعار المسبق والآجال الزمنية

46. يمكن للدول أن تفرض قيودًا إجرائية على ممارسة حق الإضراب، حيث يمكن طلب الوساطة أو التوفيق أو التحكيم الطوعي قبل الإضراب، على أن تتسم بالنزاهة والفاعلية والسرعة. ويعتبر الغرض من مثل هذه الإجراءات هو تشجيع طرفي نزاع العمل على التوصل إلى حل قبل اللجوء إلى الإضراب، إلا أن بطء وتعقيد هذه الإجراءات يمكن اعتباره في بعض الحالات متحيزًا وقد يشكل عقبة لممارسة الحق في الإضراب.

47. وقد نصّت المادة 7 من المشروع على عدم إمكانية اللجوء إلى مُمارسة حق الإضراب إلا بعد انصرام أجل 30 يومًا من تاريخ توصل المشغل بالملف المطلبي من الجهة التي يُمكن لها الدعوة إلى الإضراب[37]. ويُلاحظ المجلس أن مقتضيات المادة 7 لا تنص على الحلول التي قد يتم اعتمادها في حالة رفض المشغل تسلم الملف المطلبي أو إجراء مفاوضات، كما يُلاحظ أنه لم يتم تحديد شروط تعيين الوسيط أو إعطاء بدائل حول المساعي اللازمة لمحاولة إجراء محاولة التصالح وفق آلية ثلاثية.

48. كما يلاحظ المجلس طول الآجال الزمنية في مشروع القانون التنظيمي 97.15: حيث أشارت الفقرة (ب) من المادة 19 إلى إحاطة المشغل علمًا بقرار الإضراب (7 أيام على الأقل قبل الشروع الفعلي في تنفيذه)، علمًا أن المادة 18 خصصت سابقًا لإبلاغ المشغل 15 يومًا من قبل الجهة الداعية للإضراب.

36- Paragraphs 911, 913, 914, and 916 in ILO: Compilation of decisions of the Committee on Freedom of Association, Right to strike.
https://webapps.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:70002:0::NO::P70002_HIER_ELEMENT_ID,P70002_HIER_LEVEL:3945366,1

37- نصت المادة 7 من مشروع القانون التنظيمي 97.15 على» لا يمكن اللجوء إلى مُمارسة حق الإضراب إلا بعد انصرام أجل 30 يومًا من تاريخ توصل المشغل بالملف المطلبي من الجهة التي يُمكن لها الدعوة إلى الإضراب. قبل اللجوء إلى ممارسة حق الإضراب، يتوجب القيام، خلال الأجل المذكور، في الفقرة السابقة بإجراء مفاوضات بشأن الملف المطلبي للأجراء قصد البحث عن حلول متوافق عليها. ولهذه الغاية، يمكن للأطراف الاتفاق على تعيين وسيط. وفي حالة تعذر إجراء المفاوضات أو فشلها لأي سبب كم الأسباب، يتعين القيام ببذل جميع المساعي اللازمة لإجراء محاولة التصالح بين الطرفين.....".

49. ويرى المجلس الوطني لحقوق الإنسان أن تحديد المادة 7 من مشروع القانون التنظيمي 97.15 فترة الإخطار في 30 يوما من توصل المشغل بالملف المطلبي، مع ربط ذلك بفترة 15 يومًا لعقد الجمع العام (المادة 16)، وأجل تبليغ المشغل بقرار الإضراب في 15 يومًا (المادة 18)، يُعقد مسطرة ممارسة الحق في الإضراب خاصة في الحالات التي تكون فيها المطالب مرتبطة بالتأخير في أداء الأجور وغيرها من المتطلبات الاجتماعية التي تتطلب استعجالاً ولا تستحمل مثل هذه القيود الزمنية أو المسطرية.

50. كما يلاحظ أن مشروع القانون التنظيمي 97.15 ربط ممارسة الإضراب بوجود مطالب مهنية محددة سلفا، والتي رفض المشغل الوفاء بها، وهو الأمر الذي يسمح بتمييز الإضراب عن تصرفات التمرد وعدم الطاعة. إلا أنه لم يُحدد إجراءات كافية لضمان توافقٍ أو تفاوضٍ جماعي سابق. فالمادة 7 من مشروع القانون التنظيمي 97.15 تشير إلى إمكانية اتفاق الأطراف على تعيين وسيط قصد البحث عن حلول متوافق عليها، إلا أنها لم تُحدد طبيعة المسطرة والجهة وإجراءات التوافقات وكيفية تعيين الوسيط قبل أخذ قرار الإضراب، رغم أن مدونة الشغل قد حددت الدور المنوط بمفتشي الشغل في الكتاب الخامس المعنون بأجهزة المراقبة من مدونة الشغل، ولاسيما المادة 531 وما بعدها.

51. ولتدقيق المقتضيات الخاصة بالإشعار والآجال، يقترح المجلس الاسترشاد باجتهادات اللجنتين المعنيتين بمنظمة العمل الدولية اللتان تعتبران أن المتطلبات الإجرائية متوافقة مع الاتفاقية طالما أن هدفها هو تسهيل المفاوضات وليست، معقدة أو بطيئة لدرجة أن ممارسة حق الإضراب المشروع تصبح مستحيلة عمليًا أو تفقد فعاليتها. فقد اعتبرت لجنة الحرية النقابية أن الالتزام بإشعار مسبق معقول لصاحب العمل قبل إعلان الإضراب مقبولًا، مثل إشعار قبل 48 ساعة، في حين أن متطلبات إشعار قبل 20 يومًا في الخدمات الاجتماعية أو العامة لا تقوض مبادئ حرية التجمع. تُعتبر فترة التهدئة القانونية البالغة 40 يومًا قبل إعلان الإضراب في خدمة أساسية مقبولة، طالما أنها توفر فرصة للطرفين للعودة إلى طاولة المفاوضات وقد تصل إلى اتفاق دون الحاجة للإضراب[38]. ويجب أن تكون المعلومات المطلوبة في إشعار الإضراب معقولة، وأي أوامر لاحقة لا يجب أن تُستخدم بطريقة تجعل النشاط النقابي الشرعي شبه مستحيل[39].

38- Paragraph 802 in ILO: Compilation of decisions of the Committee on Freedom of Association, Right to strike. https://webapps.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:70002:0::NO::P70002_HIER_ELEMENT_ID,P70002_HIER_LEVEL:3945366,1

39- Paragraphs 789-814, in ILO: Compilation of decisions of the Committee on Freedom of Association, Right to strike,
https://webapps.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:70002:0::NO::P70002_HIER_ELEMENT_ID,P70002_HIER_LEVEL:3945366,1

52. **ويدعو المجلس الى استلهام بعض الممارسات الفضلى التي تبلورت في سياق مجموعة من التجارب المقارنة.** حيث يُنظم القانون الفرنسي، على سبيل المثال، مسألة الآجال الزمنية بشكلٍ حُر، إذ لا يُطلب من الأجراء احترام إشعار مسبق مُعين. وبمعنى آخر، فإن الأجراء الذين يقررون الإضراب في القطاع الخاص ليسوا ملزمين بإعلان نيتهم بالإضراب عن العمل قبل عدة أيام، بل يجب عليهم فقط إبلاغ المشغل بمطالبهم في بداية الإضراب ويُمكن أن يكون منصوصًا عليه في الاتفاقيات الجماعية. أما في القطاع العام فينبغي احترام إشعار مسبق للإضراب 5 أيام كاملة قبل الشروع بالإضراب من قبل النقابات العمالية.

53. . أما في المملكة المتحدة، فان القانون لا يلزم الأجراء بإشعار مشغليهم بنيتهم في خوض اضراب، لكنه يلزم النقابات باحترام اشعار مسبق للمشغل 14 يوما قبل تاريخ الاضراب أو 7 أيام فقط في حال الاتفاق على ذلك بين المشغل والنقابة الداعية الى الاضراب[40]. وفي ألمانيا، تُحظر الإضرابات العشوائية بشكل خاص لأنها تخالف قواعد عملية التفاوض الجماعي المنظم. ومع ذلك، يمكن إضفاء الشرعية على مثل هذه الإضرابات بأثر رجعي إذا تدخلت نقابة عمالية وتولت تنظيم الإجراء[41].وفي كندا، يجب على النقابة العمالية أن تقدم إشعارًا إلى صاحب العمل قبل 72 ساعة على الأقل، تحدد فيه تاريخ حدوث الإضراب، ويجب عليها أيضًا تقديم نسخة من الإشعار إلى الوزير[42].

54. تنص المادة 2 من القانون الإيطالي رقم 1990/146 على أن الاتفاقيات الجماعية التي تنظم العمل والعلاقات الصناعية في الخدمات الأساسية يجب أن تنص على فترة تهدئة ويجب القيام بها قبل بدء إجراءات الدعوة إلى الإضراب وهي إلزامية لكلا الطرفين. وتنص المادة 2(5) على أنه من أجل السماح للإدارة أو المؤسسة التي تقدم خدمات أساسية بالاستعداد بشكل مناسب لممارسة حق الإضراب وضمان الحقوق الأساسية (مثل حماية الحياة والصحة والحرية والأمن والنظافة العامة وتزويد الطاقة وإدارة لعدالة وحرية التنقل والمساعدة الاجتماعية والضمان الاجتماعي والتعليم وحرية الاتصالات) وتسهيل تنفيذ أي محاولات لتسوية النزاع وضمان الحد الأدنى من الخدمات، يجب ألا تقل فترة الإشعار عن عشرة أيام (يمكن للاتفاقيات والاتفاقيات الجماعية ولوائح الخدمة تمديد عدد الأيام اللازمة لتقديم إشعار مسبق.

40- «Trade Union Act 2016 section 8».
41- Germany- EPSU, Ibid.
42- Part I, Division V, Obligation Relating to Strikes and Lockouts, Section 87.2(1). Canada Labour Code (R.S.C., 1985, c. L-2)." Last amended February 1, 2024. Government of Canada. https://laws-lois.justice.gc.ca/eng/acts/l-2/page-10.html.

55. وفقًا للمادة 4 من قانون إصلاح الطيران الإيطالي رقم 242/1980[43]، يجب إخطار وزير النقل مسبقًا قبل خمسة أيام على الأقل من تاريخ الإضراب. يجب أن يقدم منظمو الإضراب إخطارًا ويهدف إلى ضمان الحفاظ على الاتصالات الدولية بما يتماشى مع ما تحدده منظمة الطيران المدني الدولي (ICAO).

56. تنص المادة 44 من قانون العمل رقم 8 لسنة 1996 بالأردن على أنه «يجوز اجراء تفاوض جماعي بين أصحاب العمل والنقابة بشأن أمور متعلقة بتحسين شروط وظروف العمل وإنتاجية الأجراء وعلى أن يتم هذا التفاوض بناء على طلب صاحب العمل او النقابة خلال مدة لا تزيد على (21) يوما من تاريخ تبلغ الإشعار الخطي الذي يوجهه الطرف الذي يرغب في إجراء التفاوض إلى الطرف الآخر على أن يتضمن الإشعار موضوع التفاوض وأسبابه وعلى ان يتم إرسال نسخة منه إلى الوزير خلال مدة لا تزيد على (48) ساعة من تاريخ صدوره».

57. كما تنص المادة 135 من نفس القانون على أنه «لا يجوز للعامل أن يضرب دون اعطاء اشعار لصاحب العمل قبل مدة لا تقل عن أربعة عشر يوما من التاريخ المحدد للإضراب وتضاعف هذه المدة إذا كان العمل متعلقا بإحدى خدمات المصالح العامة. ب - لا يجوز لصاحب العمل اغلاق مؤسسته دون ان يعطي اشعارا للعمال بذلك قبل مدة لا تقل عن اربعة عشر يوما من التاريخ المحدد للإغلاق وتضاعف هذه المدة إذا كان العمل متعلقا بإحدى خدمات المصالح العامة».

يوصي:

- **استبدال كافة الآجال الزمنية بمادة واحدة توضّح الإطار الزمني (والاستثناء الوارد عليه) في مُدة معقولة دون تعقيداتٍ مسطرية.**
- **ضمان انسجام القانون التنظيمي 97.15 مع مدونة الشغل خاصة فيما يخص الكتاب الخامس المعنون بأجهزة المر اقبة من مدونة الشغل والكتاب السادس» آليات تسوية نزاعات الشغل الجماعية» المنصوص عليها من المادة 551 إلى المادة 581.[44]**

43- قانون 28 مايو 1980 بشأن إصلاح خدمات الطيران (المادة 4).

44- تنص المادة 551 من مدونة الشغل، يكون أي موضوع محاولة تصالح يكون أمام المندوب المكلف بالشغل لدى العمالة أو الإقليم، أو العون المكلف بتفتيش الشغل أو أمام اللجنة الإقليمية للبحث أو المصالحة، أو اللجنة الوطنية للبحث والمصالحة، بناءًا على نوعية الخلاف الجماعي. كما تنص المادة 556 على أنه إذا لم تسفر محاولة التصالح عن أي اتفاق، فإن المندوب الإقليمي المكلف بالشغل لدى العمالة أو الإقليم، أو العون المكلف بتفتيش الشغل، أو أحد الأطراف، يبادر داخل أجل ثلاثة أيام، برفع نزاع الشغل الجماعي أمام اللجنة الإقليمية للبحث والمصالحة باعتبارها تتكون بالتساوي من ممثلين عن الإدارة والمنظمات المهنية للمشغلين والمنظمات النقابية للأجراء الأكثر تمثيلاً، يتولى كتابتها المندوب الإقليمي المكلف بالشغل.

ب. بخصوص النصاب القانوني

58. تنص المادة 16 من مشروع القانون التنظيمي 97.15 على أنه ينبغي أن ينعقد الجمع العام بصورة قانونية بحضور ما لا يقل عن ثلاثة أرباع أجراء المقاولة أو المؤسسة، ويتخذ قرار الإضراب بواسطة الاقتراع السري بالأغلبية المطلقة للأجراء الحاضرين.

59. وقد اعتبرت لجنة الخبراء في تطبيق الاتفاقيات والتوصيات، ولجنة الحرية النقابية التابعة لمنظمة العمل الدولية أن متطلبات الأغلبية العظمى هذه مفرطة وقد تعوق بشكل غير مبرر إمكانية الدعوة إلى الإضراب، خاصة في المؤسسات الكبيرة. لذلك فقد اقترحت أن تكون النصاب القانونية والأغلبية المطلوبة للأصوات المدلى بها «مثبتة عند مستوى معقول» ومقارنة مع نسبة الأصوات المدلى بها وليس مقارنة بجميع الأجراء في المنشأة. وتبعًا لذلك، يلاحظ المجلس أن النصاب المحدد قد يعوق ممارسة حق الإضراب.

يوصي:

- **تخفيض النصاب القانوني المطلوب للإعلان عن قرار الإضراب من طرف الجمع العام، بما ينسجم مع معايير منظمة العمل الدولية.**

5. بخصوص تدابير تدخل قاضي المستعجلات

60. تشترط المادة 20 من مشروع القانون التنظيمي 97.15 في حالة عدم الاتفاق على مفهوم ضمان استمرار الخدمات الأساسية لتفادي اتلاف الممتلكات والتجهيزات والآلات في أماكن العمل على طلب المشغل قاضي المستعجلات تحديد هذه الخدمات وتعيين الأجراء الذين سيكلفون بتقديمها حيث لا يمكن ممارسة الإضراب إلا بعد صدور أمر قاضي المستعجلات، كما يُمكن لقاضي المستعجلات أيضًا استصدار أمر قضائي لاتخاذ التدابير الوقائية اللازمة لحماية ممتلكات المقاولة من قبيل التجهيزات والمواد الأولية والسلع والبضائع (المادة 25)، فضلاً على أن قاضي المستعجلات بموجب المادة 29، يمكن أن يعلق الإضراب إذا ما كانت ممارسته ستؤدي إلى تهديد النظام العام أو وقف تقديم الخدمات الأساسية في حدودها الدنيا، بناء على طلب من رئيس الحكومة وبمبادرة من السلطة الحكومية المكلفة بالداخلية.

61. ويعتبر المجلس أن القضاء الاستعجالي آلية مهمة في فصل المنازعات التي يخشى عليها من فوات الوقت فصلا مؤقتا لا يمس أصل الحق، وإنما يقتصر على الحكم باتخاذ إجراء وقتي ملزم للطرفين بقصد المحافظة على الأوضاع القائمة. سواء في المادة المدنية (مثل الفصول 149-153

من المسطرة المدنية) أو التجارية أو الإدارية، سواء في حماية ممتلكات المقاولة والحفاظ على السلع والبضائع، حيث يلعب دورًا أساسيًا في حماية صحة وسلامة الأجراء في حالة وجود خطر حال يتهددهم.

62. ويرى المجلس أن مشروع القانون التنظيمي 97.15 لم يتضمن مقتضيات تسمح بتحقيق التوازن المطلوب في اللجوء إلى الحماية التي يوفرها القضاء الاستعجالي لكلا طرفي نزاعات الشغل حيث أنه لا ينص على إمكانية اللجوء إلى قاضي المستعجلات من طرف العون المكلف بالتفتيش أو الأجير، وإنما أعطى كافة صلاحيات اللجوء الى قاضي المستعجلات إلى المشغل وحسب. ففي حين تنص المادة (18) على إمكانية خفض المدة المرتبطة بتبليغ المشغل بقرار الإضراب قبل خوضه إلى 5 أيام في حالة كان الإضراب راجعا إلى عدم أداء المشغل أجور العاملين لديه أو وجود خطر يهدد صحتهم وسلامتهم، إلا أن المشروع لم يُعط أي حق للعمال للجوء للقضاء الاستعجالي إذا ما كان هُناك خطر حال، كما لم ينص على صلاحيات مفتش الشغل لوقف النشاط مؤقتًا لاتخاذ التدابير اللازمة.

63. ولذلك يقترح المجلس انسجامًا مع مبدأ التوازن، النص على تخويل الأجراء حق اللجوء إلى القضاء الاستعجالي بما يتلاءم مع اجتهادات القضاء الإداري المغربي في الممارسة الذي كرس مبدأ حماية حق الأجير في العديد من النزاعات كإرجاع المطرود تعسفيا أو الحكم بالتعويض او وقف تنفيذ نقل الموظف. ففي قرار للمجلس الأعلى (محكمة النقض حاليا) اعتبر فيه أن كل إجراء يقوم به المشغل دون موافقة مفتش الشغل يعتبر باطلا (قرار رقم 458 ملف إج عدد 85/6317)، وفي حكم للمحكمة الإدارية بالدار البيضاء اعتبرت من خلاله أن الإجراء التأديبي المتمثل في نقل مندوب الأجراء لم تراع في إصداره المسطرة القانونية في استصدار رأي مفتش الشغل وهو ما يجعل الإجراء غير مشروع ولاغيا مما يستوجب معه إرجاع الأجير المندوب إلى شغله (حكم رقم 300 ملف عدد 98/91 بتاريخ 1999/10/13). فعلى الرغم من أن هذه القرارات هي قرارات موضوعية تهم جوهر النزاع فإن أهميتها لا يمكن أن نتغاضى عنها في انتظار مبادرة القضاء الاستعجالي إلى الأخذ بالإرجاع المؤقت للأجير المحمي إلى شغله إلى حين البث في جوهر النزاع.

64. وفي قرار للمجلس الأعلى (محكمة النقض حاليا) عدد 661 بتاريخ 5/5/2011 ملف عدد 335/5/1/2010 أكدت المحكمة أنه «لا حق للأجير في الحصول على الاجر عن المدة الفاصلة بين حكم المحكمة بإرجاعه إلى عمله وبين تنفيذ المشغل لهذا الإرجاع»، فالمادة 41 من مدونة الشغل[45] التي خيرت المحكمة بين الحكم بالإرجاع وبين الحكم للأجير بالتعويض لم تقرن حكم الإرجاع باستحقاق الأجير للأجر، علما أن الأجر لا يكون إلا مقابل العمل الفعلي».

45. الفقرة الخامسة (5) من المادة 41 من مدونة الشغل» في حالة تعذر أي اتفاق بواسطة الصلح التمهيدي، يحق للأجير رفع دعوى أمام المحكمة المختصة، التي لها أن تحكم، في حالة ثبوت فصل الأجير تعسفيا، إما بإرجاع الأجير إلى شغله أو حصوله على تعويض عن الضرر..........".

65. وعلى هذا الأساس يمكن اعتبار القضاء الاستعجالي ضمانة أساسية ومحورية في حماية حقوق الأجراء والمشغلين، وتصويب الأمور التي قد تخلق نوع من التوتر بين المشغل والأجير، حتى وإن كان وقتيا فإن من شأنه المساهمة في استقرار علاقات الشغل وتطويرها، بما يتميز به من خصائص تتماشى وطبيعة هذه العلاقات الشغلية. ومن أجل ضمان حقوق الأجراء يقتضي خلق نوع من التوازن على مستوى مواد المشروع وأحقية الأجراء في اللجوء الى القضاء الاستعجالي، وضمان الانسجام بين مواد المشروع ومدونة الشغل ولاسيما المادة 542 والقوانين ذات الصلة.

يوصي:

- **تخويل الحق في طلب تدخل القضاء الاستعجالي للأجراء والمشغلين على حد سواء احترامًا لمبدأ «التوازن» في حماية المصالح وفق معايير منظمة العمل الدولية.**
- **النص على إجراءات استعجالية في حالة وجود خطر حال يهدد صحة وسلامة الأجراء بغية سد الفراغ الموجود في مشروع القانون التنظيمي الذي لم يُعطي للعاملين الحق في اللجوء للقضاء الاستعجالي إذا ما كان هُناك خطر حال.**

6. بخصوص إبلاغ المشغل بتفاصيل انعقاد الجمع العام

66. تشير المادة 16 من مشروع القانون التنظيمي 97.15 في الفقرة الثانية «يجب تبليغ المشغل بكيفية رسمية من قبل الجهة المذكورة بتاريخ ومكان انعقاد الجمع العام، وذلك سبعة (7) أيام على الأقل قبل تاريخ انعقاده». كما تشير الفقرة الرابعة من نفس المادة إلى ما يلي «تقوم الجهة الداعية للإضراب بإعداد محضر اجتماع الجمع العام المذكور الذي يجب أن يتضمن عدد أجراء المقاولة أو المؤسسة المعنية، وعدد الحاضرين منهم في الجمع العام، والنسبة التي يمثلونها من مجموع الأجراء، وأسماءهم وأرقام بطائقهم الوطنية للتعريف وتوقيعاتهم ونسبة الأغلبية التي اتخذ بموجبها قرار الإضراب».

67. يرى المجلس أن إجبارية إبلاغ المشغل بتاريخ ومكان انعقاد الجمع العام، وتضمين مجموعة من التفاصيل لإعداد محضر اجتماع الجمع العام، لا ينسجم مع مبادئ الحرية النقابية التي جاءت بها المواثيق الدولية ومنظمة العمل الدولية، كما أنه لا يتلاءم مع مقتضيات المادة الثامنة من دستور 2011 والتي أشارت إلى أن النقابات تمُارس أنشطتها بحرية في نطاق احترام الدستور والقانون للدفاع عن الحقوق والمصالح الاجتماعية والاقتصادية للفئات التي تمثلها، والنهوض بها، كما أقر الدستور إلى أن النقابات تسير وفق هياكل وآليات تسيير مُطابقة للمبادئ

الديموقراطية. وتبعًا لذلك، فإن إدخال أطراف أخرى غير المركزيات النقابية هو انتهاك لحرية النقابات والتي تعمل وفق مجالس إدارية ولديها مجموعة من الأجهزة والاستقلالية في عملها وفي ديموقراطيتها الداخلية التي تأخذ قرار الإضراب وفقًا لها، ولا يحق للمشغل أن يتوصّل بمعلومات من قبيل تاريخ ومكان انعقاد الجمع العام قبل انعقاده.

يوصي:

- **حذف المقتضيات التي تنص على إجبارية الإعلان عن تاريخ ومكان انعقاد الجمع العام قبل انعقاده والإفصاح عن المعلومات الخاصة بالأجراء المرتبطة بإعداد محضر اجتماع الجمع العام، واحترام العمل الداخلي واستقلالية النقابات في الإعلان عن الإضراب وفق المادة 8 من الدستور.**

7. بخصوص منع احتلال أماكن العمل

68. تنص المادة 27 من مشروع القانون التنظيمي 97.15 على أنه: «يمنع على الأجراء المضربين احتلال أماكن العمل خلال سريان الإضراب»، ويعاقب الفصل 40 من نفس المشروع بغرامة من 5000 الى 10.000 درهم كل من عرقل حرية العمل، خلافا لما هو منصوص عليه في المادتين 13 و27.

69. يشكل منع الأجراء المضربين من البقاء داخل أماكن العمل والمعاقبة على ذلك بغرامات مالية تضييقًا على الحق في الإضراب داخل مقر العمل والذي تقر اجتهادات منظمة العمل الدولية بشرعيته شريطة ألا يُعرقل حرية العمل لغير المضربين وأن يتم بطريقة سلمية، وهو ما اعتمده أيضا العمل القضائي المقارن في مراقبة شرعية ممارسة هذا الحق من خلال وضع مجموعة من الضوابط من قبيل ألا يعيق احتلال مكان العمل عمل غير المضربين، وألا يشكل تهديدا لسلامة الأشخاص والأموال، وأن يكون محددا في وقت العمل، وألا يصاحب ذلك أي اتلاف لأماكن العمل[46].

ويرى المجلس أنه ينبغي التوفيق بين مسؤولية المُشغلين في ضمان الامتناع عن الإغلاق الكلي أو الجزئي للمقاولة أو المؤسسة بسبب ممارسة حق الإضراب طبقا للمادة 25 من مشروع القانون، ومسؤولية الأجراء المضربين في أماكن العمل، في احترام حرية العمل لغير المضربين، وذلك تحت رقابة القضاء الاستعجالي وقضاء الموضوع في المادة الاجتماعية.

46- أنظر على سبيل المثال بعض قرارات المحاكم الفرنسية:

Cass.soc., 22 novembre 2023. N 21-21-906
Cass. Soc., 23 juin 2004. N 02-31-071
C.A Paris . 1 ere chambre. 12 avril 2010. N 09-22358

يوصي:

- **حذف المادتين 27 و40 من مشروع القانون التنظيمي.**
- **التنصيص على الاتفاق بين الاجراء والمشغلين على ضوابط لحماية استمرارية العمل والممتلكات خلال ممارسة الاضراب داخل أماكن العمل.**

8. بخصوص مبدأ الأجر مقابل العمل

70. تنص المادة 14 من المشروع على قاعدة الأجر مقابل العمل للاقتطاع من أجور المضربين عن العمل، بحيث يتم اعتبار التغيب عن العمل بسبب المشاركة في الإضراب من ضمن حالات عدم إنجاز العمل، وهو ما يتماشى مع مقتضيات المادتين 6 و32 من مدونة الشغل ومع القاعدة المحاسباتية المنصوص عليها في الفصل 41 من المرسوم الملكي رقم 330.66 الصادر بتاريخ 21 أبريل 1967 بسن نظام عام للمحاسبة العمومية، والتي تؤكد على أن أداء الأجر لا يتم قبل تنفيذ العمل.

ويتم الاستناد لترتيب الاقتطاع من أجور المضربين على القانون رقم 81-12 بشأن الاقتطاعات من رواتب موظفي وأعوان الدولة والجماعات المحلية المتغيبين عن العمل بصفة غير مشروعة[47] ومرسومه التطبيقي[48] الذي نص في مادته الأولى على أنه « تخضع رواتب موظفي وأعوان الدولة والجماعات المحلية، الذين يثبت غيابهم عن العمل بدون ترخيص من لدن رؤسائهم أو مبرر مقبول، للاقتطاع باستثناء التعويضات العائلية وذلك طبقا للشروط والكيفيات المحددة بعده»، على أن يخضع قرار الاقتطاع، لكي يكون مشروعا، لشروط شكلية حددها المرسوم في مادتيه الرابعة والسادسة.

71. وقد سبق لمحكمة النقض أن أصدرت قرارات تؤكد مشروعية الاقتطاع من أجور المضربين من حيث المبدأ اعمالا لقاعدة الأجر مقابل العمل، حيث جاء في أحد قراراتها «حيث ان محكمة الاستئناف لما استندت فيما انتهت اليه الى أن المستأنف عليها لم تتغيب عن العمل، بل التحقت بمقر عملها يومي 24 و27 أكتوبر 2016 ، كما هو ثابت من مستخرج التنقيط الالكتروني، وأن التوقف عن العمل للقيام بالوقفة الاحتجاجية يجد سنده في مقتضيات المادة 13 من الميثاق الجماعي المبرم بين إدارة الصندوق المغربي للتقاعد والمكتب الوطني الموحد لنقابة الصندوق المغربي للتقاعد...... وأن التوقف عن العمل لمدة ساعتين تفعيلا للميثاق أعلاه يبقى مبررا ومشروعا، طالما أنه يجسد شكلا احتجاجيا وافقت عليه إدارة الصندوق ،

47- قانون رقم 81-12 الصادر بتاريخ 5 أكتوبر 1984 بشأن الاقتطاعات من رواتب موظفي وأعوان الدولة والجماعات المحلية المتغيبين عن العمل بصفة غير مشروعة، الجريدة الرسمية عدد 3764 بتاريخ 19 دجنبر 1984.

48- مرسوم رقم 2-99-1216 صادر في 10 ماي 2000 بتحديد شروط وكيفيات تطبيق القانون رقم 81-12 بشأن الاقتطاعات من رواتب موظفي وأعوان الدولة والجماعات المحلية المتغيبين عن العمل بصفة غير مشروعة، ج. ر. عدد 4801 بتاريخ 5 يونيو 2000

وجاء مسبوقا بمسطرة اخبار الإدارة لمدة تفوق أكثر من خمسة أيام عمل ...... وبالتالي يكون الحكم المستأنف لما قضى بإلغاء القرار القاضي بالاقتطاع من الاجر صائبا وبهذه العلل وجب تأييده . في حين تمسك الطالب بأن مسألة الحضور الى مقر العمل لا تثير أي إشكالية ما دام أن حضور المطلوبة في النقض يفرض عليها أداء الوظيفة المنوطة بها، وأن امتناعها عن أداء العمل لا يحصن أجرها من الاقتطاع، والمحكمة لما نحت غير هذا المنحى تكون قد جردت الاجر من وظيفته الأساسية المتجلية في كونه يقابل العمل الذي يؤديه الموظف، فثبوت امتناع الموظف أو المستخدم عن القيام بعمله يقابله الاقتطاع من أجره ولو كان حاضرا بمقر عمله، وعلة الاقتطاع هي عدم انجاز العمل وليس التغيب غير المشروع عن العمل، وأن قاعدة الأجر مقابل العمل تقتضي ألا يستحق أجرا متى ثبت عدم انجاز العمل، واعتبارا لكون الاجر يؤدى مقابل قيامه بالوظيفة المسندة اليه، وبالتالي فان السبب القانوني لأداء الأجر هو انجاز العمل، ومشروعية الوقفة الاحتجاجية من عدمها لا علاقة لها باستحقاق الاجر من عدمه وبالتبعية بقانونية الاقتطاع من عدمه، وأن الاتفاق المبرم بين الطرفين تم في اطار ضمان حسن سير المرفق ولتجاوز الإشكالات الاحتجاجية التعسفية أو الفجائية وليس بغاية حماية المستخدمين من تطبيق الاقتطاع من الأجر عن مدة الانقطاع عن العمل خلال الوقفات الاحتجاجية، ودون مراعاة ما ذكر ، لم تجعل لما قضت به أساسا من القانون وعللت قرارها تعليلا فاسدا يوازي انعدامه، مما يعرضه للنقض»[49]

72. هذا التوجه المتعلق بالاقتطاع من أجور المضربين المنصوص عليه في الإطار القانوني الوطني والمكرس بموجب العمل القضائي يتماشى مع المعايير التي أقرتها لجنة الحريات النقابية التي أكدت بأن الاقتطاع خلال فترة الإضراب لا يتعارض مع مبادئ الحرية النقابية[50]. ففيما يتصل بمسألة خصم الأجور عن أيام الإضراب، ذكرت لجنة حرية التجمع أن هذه الممارسة لا تثير» أي اعتراض من وجهة نظر مبادئ حرية التجمع»[51]. وتعتبر الاجتهادات الفقهية، أن هذا الإجراء مقبول في الحالات التي يتقدم الأجراء فيها بالملف المطلبي، غير أنه في الحالات التي يتم فيها الإضراب بسبب التأخير في أداء الأجر أو التضييق على الحريات النقابية أو المطالبة بتطبيق القانون يجب ألا يتم اعتماد هذه القاعدة. وقد تبنى المشرع الفرنسي هذا الاستثناء الذي يلغي قاعدة» الأجر مقابل العمل» إذا كان الإضراب ناتجًا عن إخفاق كبير من المشغل في أداء واجباته بما فيها أداء الأجر لعامليه.

49- قرار محكمة النقض رقم 1/498 الصادر بتاريخ 2019/04/18 في الملف الإداري رقم 2019/1/4/58 وأنظر أيضا:
- قرار محكمة النقض رقم 1/1585 الصادر بتاريخ 2019/12/19 في الملف الإداري رقم 2019/1/4/2968
وقرار محكمة النقض رقم 1/210 الصادر بتاريخ 2020/02/13 في الملف الإداري رقم 2019/1/4/4300
50- La liberté syndicale, Recueil de décisions et de principes du Comité de la liberté syndicale du Conseil d'administration du BIT, 2006, Par 654.
51- ILO, Freedom of association: Digest of decisions and principles of the Freedom of Association Committee of the Governing Body of the ILO. Fourth (revised) edition. Geneva, 1996, para 588.

يوصي:

- **احترام مبدأ التناسب بين مدة التوقف عن العمل وقيمة الإقتطاع عند تطبيق مبدأ الأجر مقابل العمل.**
- **التنصيص على حالات الاستثناء التي لا يمكن فيها تطبيق مبدأ «الأجر مُقابل العمل» حينما يكون سبب الإضراب هو عدم أداء الأجر، مع احترام المساطر الإدارية المُتبعة قبل الاقتطاع.**

9. بخصوص باب العقوبات والأحكام الانتقالية والختامية

73. يلاحظ المجلس الوطني لحقوق الإنسان في الباب الخامس المرتبط بالعقوبات، تكرار الإشارة إلى «دون الإخلال بالعقوبات الجنائية الأشد»، وهو ما يتعارض مع اجتهادات لجنة الحرية النقابية التابعة لمنظمة العمل الدولية، التي لا تجيز فرض العقوبات الجنائية على أي عامل لمشاركته في إضراب سلمي، ويكون فرض العقوبات الجنائية فقط إذا ما ارتكبت أعمال عنف ضد الأشخاص أو الممتلكات أو انتهاكات خطيرة أخرى للقانون الجنائي العادي، وذلك بناءً على القوانين واللوائح التي تعاقب على مثل هذه الأفعال.

74. وتقتضي المعايير الدولية المحددة من منظمة العمل الدولية والأمم المتحدة، أن تكون الإجراءات المتعلقة بالإضراب متوازنة وتحترم حقوق العمال. ويتعارض فرض عقوبات جنائية بشكل مفرط مع حقوق الإنسان الأساسية مثل الحق في حرية التعبير، وحق التجمع السلمي، وحريات التجمع، خاصة إذا كانت العقوبات قاسية وغير متناسبة مع الفعل، أو إذا كان الإضراب سلميًا وشرعيًا.

75. وسواء كانت الإجراءات قائمة على الوقاية أو التعويض، فقد أظهرت التجربة أن مشاكل مماثلة تنشأ في الممارسة العملية وتتعلق بشكل خاص ببطء الإجراءات، والصعوبات المتعلقة بعبء الإثبات وإمكانية تبرئة صاحب العمل من خلال دفع تعويض لا يتناسب مع خطورة الضرر الذي لحق بالعامل أو الضغط على الأجراء لأداء تعويضات تلحق بالمعدات تفوق أضعافًا قدراتهم الشرائية. ولذلك تؤكد اللجنة على ضرورة توفير وسائل سريعة وغير مكلفة وغير متحيزة لمنع أعمال التمييز ضد النقابات أو حلها في أسرع وقت ممكن.

76. تنص الفقرة الأخيرة من المادة 47 على «كما يمكنها (أي السلطات العمومية المعنية)، عند الاقتضاء، وخلافا للأحكام التشريعية الجاري بها العمل، اللجوء إلى مسطرة التسخير من أجل تأمين استمرارية المرافق الحيوية في تقديم خدماتها وتأمين تزويد السوق بالمواد الأساسية.»،

ويؤكد المجلس على أن هذا المقتضى لا يتلاءم مع المبادئ التي أقرتها اتفاقيات حقوق الإنسان الدولية والتزامات المملكة المغربية ولا سيما المادة الثامنة من العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية، والاتفاقية 105 حول إلغاء العمل الجبري أو تحريم السخرة، والاتفاقية رقم 29 (مؤتمر العمل الدولي) المتعلقة بالعمل الجبري أو الإلزامي.

يوصي:

- **حذف الإحالة على مدونة القانون الجنائي في الباب الخاص بالعقوبات إذا لم يتعلق الأمر بالعنف والتهديد مثلما هو الحال في المادة (13).**
- **حذف المقتضيات المتعلقة ب»العقوبات الجنائية الأشد» في الباب الخامس وخاصة في المواد 39-40-41 منه.**
- **حذف أو تعديل النصوص التي تُحيل إلى نصوص تشريعية وتنظيمية أخرى بما يجعل القانون التنظيمي 97.15 هو التشريع الوحيد المُنظِّم للحق في الإضراب كما ينبغي أن تكون الإحالة على نصوص تشريعية أو تنظيمية أخرى مشارًا إليه بوضوح، على غرار الفقرة الثالثة في المادة 7 التي أحالت على» اتفاقيات الشغل الجماعية عند وجودها».**
- **حذف مسطرة التسخير الواردة في الفقرة الثانية من المادة 47.**

v. توصيات عامة

- المصادقة على الاتفاقية 87 لمنظمة العمل الدولية حول حرية التجمع وحماية حق التنظيم النقابي (1948)؛
- مأسسة الحوار الاجتماعي في مختلف القطاعات باعتباره إطارا يتيح لمختلف الفرقاء الاجتماعيين الانخراط في جهود التفكير بروح تشاركية في توفير الشروط الضرورية لتحسين مناخ العمل في المقاولات والسهر على استدامة التوازن في العلاقات بين الأجراء والمشغلين، بما يسمح باستباق نزاعات الشغل وتقليص حالات اللجوء إلى الإضراب؛
- اعتماد صيغة مُختصرة لهذا القانون التنظيمي تؤكد على المبادئ الأساسية لتحديد شروط وكيفيات مُمارسة الحق في الإضراب، بما يتلاءم مع روح الدستور وتكريس هذا الحق عوضًا عن التنصيص على موانعه بشكلٍ زجري؛
- تعزيز انسجام هذا القانون التنظيمي مع الأحكام الدستورية المُنظمة للحريات النقابية، ومع مدونة الشغل خاصة فيما يخص الكتاب الخامس والكتاب السادس «آليات تسوية نزاعات الشغل الجماعية» المنصوص عليها في المواد 551-581، إضافة الى النصوص القانونية الأخرى التي يرتبط بها تطبيق مدوّنة الشغل؛
- تعزيز آليات حل نزاعات الشغل الجماعية والمفاوضات والملفات المطلبية في إطار مقاربة استباقية لتقليل حالات اللجوء الى ممارسة الحق في الإضراب؛
- الإسراع بإخراج مشروع القانون 24.19 المتعلق بالمنظمات النقابية؛
- إقرار التخصص في القضاء الاجتماعي ودعمه بموارد مالية وبشرية؛
- التشجيع على إبرام اتفاقيات الشغل الجماعية والتي تتضمن مقتضيات خاصة تهدف لاستتباب السلم الاجتماعي داخل المقاولة وعقد البروتوكولات في القطاع الخاص؛
- صياغة إطار مؤسساتي ناجع لعلاقات الشغل الجماعية في القطاع العمومي؛
- تفعيل وتقوية لجان البحث والمصالحة؛
- تقوية جهاز تفتيش الشغل ودعمه بالموارد البشرية والمالية الكافية؛
- مراجعة ظهير 29 أكتوبر 1962 المتعلق بالنيابة عن المستخدمين داخل المقاولات (انتخابات مناديب العمال)

• إلغاء الفصل 288 من القانون الجنائي المغربي أو تعديله وتدقيق مضامينه بما يضمن عدم تعارض مقتضياته مع ممارسة الحرية النقابية: يعاقب هذا الفصل من شهر إلى سنتين وبغرامة من مائة وعشرين إلى خمسة آلاف درهم أو بإحدى هاتين العقوبتين فقط من حمل على التوقف الجماعي عن العمل أو على الاستمرار فيه، باعتبار هذا المقتضى يتنافى مع الحق في الإضراب. كما أنه يطرح العديد من الإشكالات التي تمس بالحرية النقابية بشكل عام وحق الإضراب بشكل خاص، من خلال المتابعات الزجرية العديدة والإدانات القضائية في حق النقابيين والعمال بسبب ممارستهم لحقوقهم النقابية. ويعتبر الغاء هذا الفصل من المنظومة الجنائية الوطنية من المطالب الملحة للحركة النقابية والحقوقية. وذلك انسجاما مع توصية اللجنة المعنية بالحقوق الاقتصادية، الاجتماعية والثقافية بمناسبة تقديم المغرب للتقرير الدوري الرابع حيث حثته على ضرورة «تنقيح المادة 288 من القانون الجنائي وفقاً للمادة 8 من العهد الدولي الخاص بالحقوق الإقتصادية، الإجتماعية والثقافية». كما أوصته بضرورة «اعتماد القوانين المتعلقة بممارسة الحق في الإضراب وبالنقابات المهنية»، و«تيسير تكوين النقابات استنادا إلى المادة 8 من العهد ريثما تسن هذه القوانين»[1].

1- اللجنة المعنية بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، الملاحظات الختامية بشأن التقرير الدوري الرابع للمغرب، 22 أكتوبر 2015 E/C.12/MAR/CO/4

جدول تلخيصي لتوصيات المجلس

	المقتضى	التوصية
1	إدراج ديباجـــة	إضافة ديباجة أو مادة فريدة تُذكر بالأسس والمبادئ التي تستند عليها مقتضيات القانون التنظيمي فيما يتعلق بممارسة الحق في الإضراب خاصة فيما يتعلق بحماية الحرية النقابية وضمان التوازن بين حقوق والتزامات مختلف الأطراف وحماية حقوق المواطنين من خلال استمرار المرفق العام والخدمات الأساسية.
2	تعريف الإضراب (المادة 2) أشكال الإضراب (المادة 12)	• توسيع تعريف الحق في الإضراب ليشمل الدفاع عن المصالح المعنوية والمهنية الفردية والجماعية للعمال بما يسمح بتحقيق الانسجام مع مقتضيات المادة 396 في مدونة الشغل التي تنص على أن النقابات المهنية تهدف إلى» الدفاع عن المصالح الاقتصادية والاجتماعية والمعنوية والمهنية، الفردية منها والجماعية، للفئات التي تؤطرها". • الإقرار بمشروعية كافة أشكال الإضراب بما فيها الإضراب التضامني والإضراب بالتناوب مادامت تحترم مبادئ التنظيم والسلمية وعدم عرقلة حرية العمل وفقًا لنص وروح هذا القانون التنظيمي.
3	الجهات التي يحق لها الإعلان عن الإضراب وممارسته (المادة 3 والمادة 4)	• توسيع دائرة الجهات التي يحق لها مُمارسة الحق في الإضراب لتشمل فئاتِ الأجراء الذين لا يخضعون بالضرورة لمدونة الشغل أو لقانون الوظيفة العمومية، كالعمال الذين يخضعون لمدوناتِ أخرى مثل مدونة التجارة البحرية وظهير 24 دجنبر 1960 بمثابة قانون المستخدمين في المقاولات المنجمية، والمهنيين غير الأجراء بمختلف أصنافهم، والمهن الحرة، والمقاولين الذاتيين، والعاملين لحسابهم الخاص،وفي مجال العمل المؤقت والعقود من الباطن، وغيرهم من الفئات في جميع القطاعات والأنشطة التي لا ترتبط بالضرورة بمدونة الشغل أو بالوظيفة العمومية. • وجوب التنصيص على نقابات الأقل تمثيلية (التي ليست بأكثر تمثيلية) في الفقرة (ج) من المادة 3، خاصة حينما يرتبط الإضراب بحقوق أفراد أو مجموعاتٍ صغيرة على صعيد المقاولة أو المؤسسة.

	المقتضى	التوصية
4	**فئات الموظفين في القطاع العام الممنوعة من الإضراب (المادة 33)**	• حصر لائحة الفئات التي لا يحق لها ممارسة الحق في الإضراب بما يتلائم مع مبادئ منظمة العمل الدولية ونقل بعضهم إلى الفئات التي تستلزم الحد الأدنى من الخدمة وتمتيعهم بالضمانات البديلة للتفاوض الجماعي تعويضا عن هذا القيد. كما يدعو المجلس إلى عدم مدّ المنع إلى كافة الفئات العاملة بالوزارات أو القطاعات المذكورة، وأن يقتصر المنع على فئات مُحددة منها فقط ممن يتحملون مسؤوليات باسم الدولة على النحو الذي تحدده مبادئ منظمة العمل الدولية.
5	**المر افق الحيوية والحد الأدنى من الخدمة (المادة 34)**	• مأسسة الحوار الاجتماعي وتشجيع المفاوضة الجماعية وابرام اتفاقية الشغل الجماعية داخل المقاولات لمعالجة الإشكالات المتعلقة بتحديد معايير الحد الأدنى للخدمة، وفق مقاربة تشاركية وضمن آلية ثلاثية (Tripartite Mechanism) بين منظمات المشغلين والنقابات العمالية والحكومة، مع أخذ لخصوصيات كُل قطاع أو مرفق بعين الاعتبار. • تحديد كيفيات تنظيم المرافق الحيوية بالتفصيل بما في ذلك نطاق ومدة الخدمة في نص من درجةٍ أدنى أو في الاتفاقيات الجماعية، بشكل سابقٍ عن مُمارسة الإضراب، وينبغي أن يكون واضحًا وقابلا للتطبيق. • حذف المقتضى الذي ينص في المادة 34 على تدخل السلطات المحلية في تحديد الحد الأدنى من الخدمة.
6	**الإضراب لأهداف سياسية (الفقرة الثانية من المادة 5)**	• إلغاء الفقرة الثانية من المادة 5 والتي تنص على منع كل إضراب لأهداف سياسية أو استبدالها بالصياغة التالية "يعتبر كل إضراب لأهداف سياسية محضة ممنوعًا".
7	**منع الإضراب أو وقفه لمدة محددة خلال الآفات والكوارث الطبيعية والأزمات الوطنية (المادة 28)**	• إسناد مسؤولية تعليق الإضراب الى جهات مستقلة ومحايدة

	المقتضى	التوصية
8	**الإجراءات المسبقة والآجال الزمنية (المادة 7، المادة 16، المادة 18، المادة 19، المادة 21، المادة 22)**	• استبدال كافة الآجال الزمنية بمادة واحدة توضّح الإطار الزمني (والاستثناء الوارد عليه) في مُدة معقولة دون تعقيداتِ مسطرية. • ضمان انسجام القانون التنظيمي 97.15 مع مدونة الشغل خاصة فيما يخص الكتاب الخامس المعنون بأجهزة المراقبة من مدونة الشغل والكتاب السادس" آليات تسوية نزاعات الشغل الجماعية" المنصوص عليها من المادة 551 إلى المادة 581.[1]
9	**النصاب القانوني (المادة 16)**	• تخفيض النصاب القانوني المطلوب للإعلان عن قرار الإضراب من طرف الجمع العام، بما ينسجم مع معايير منظمة العمل الدولية.
10	**الإبلاغ بتفاصيل انعقاد الجمع العام (المادة 16)**	• حذف المقتضيات التي تنص على إجبارية الإعلان عن تاريخ ومكان انعقاد الجمع العام قبل انعقاده والإفصاح عن المعلومات الخاصة بالأجراء (بما في ذلك أرقام بطائقهم الوطنية للتعريف وتوقيعاتهم) المرتبطة بإعداد محضر اجتماع الجمع العام، واحترام العمل الداخلي واستقلالية النقابات في الإعلان وفق المادة 8 من دستور 2011.
11	**تدخل قاضي المستعجلات (المادة 20، المادة 25، المادة 29)**	• تخويل الحق في طلب تدخل القضاء الاستعجالي للأجراء والمشغلين على حد سواء احترامًا لمبدأ "التوازن" في حماية المصالح وفق معايير منظمة العمل الدولية. • النص على إجراءات استعجالية في حالة وجود خطر حال يهدد صحة وسلامة الأجراء بغية سد الفراغ الموجود في مشروع القانون التنظيمي الذي لم يُعطي للعاملين الحق في اللجوء للقضاء الاستعجالي إذا ما كان هُناك خطر حال

1- تنص المادة 551 من مدونة الشغل، يكون أي موضوع محاولة تصالح يكون أمام المندوب المكلف بالشغل لدى العمالة أو الإقليم، أو العون المكلف بتفتيش الشغل أو أمام اللجنة الإقليمية للبحث أو المصالحة، أو اللجنة الوطنية للبحث والمصالحة، بناءًا على نوعية الخلاف الجماعي. كما تنص المادة 556 على أنه إذا لم تسفر محاولة التصالح عن أي اتفاق، فإن المندوب الإقليمي المكلف بالشغل لدى العمالة أو الإقليم، أو العون المكلف بتفتيش الشغل، أو أحد الأطراف، يبادر داخل أجل ثلاثة أيام، برفع نزاع الشغل الجماعي أمام اللجنة الإقليمية للبحث والمصالحة باعتبارها تتكون بالتساوي من ممثلين عن الإدارة والمنظمات المهنية للمشغلين والمنظمات النقابية للأجراء الأكثر تمثيلاً، يتولى كتابتها المندوب الإقليمي المكلف بالشغل.

	المقتضى	التوصية
12	**احتلال أماكن العمل أثناء مدة سريان الإضراب (المادة 27)**	• حذف مقتضيات المادة 27 التي تنص على منع احتلال أماكن العمل. • التنصيص على الاتفاق بين الاجراء والمشغلين على ضوابط لحماية استمرارية العمل والممتلكات خلال ممارسة الاضراب داخل أماكن العمل.
13	**العقوبات الخاصة باحتلال أماكن العمل (المادة 40)**	• حذف مقتضيات المادة 40 التي تعاقب على منع احتلال أماكن العمل. • حذف المادتين 27 و40 من مشروع القانون التنظيمي. • التنصيص على الاتفاق بين الاجراء والمشغلين على ضوابط لحماية استمرارية العمل والممتلكات خلال ممارسة الاضراب داخل أماكن العمل.
14	**عدم الاستفادة من الأجر خلال مدة الإضراب (المادة 14)**	• التنصيص على حالات الاستثناء التي لا يمكن فيها تطبيق مبدأ "الأجر مُقابل العمل" إذا ما كان سبب الإضراب من الأساس هو عدم أداء الأجر من قبل المشغل، مع احترام المساطر الإدارية المُتبعة قبل الاقتطاع.

	المقتضى	التوصية
15	**الباب الخامس: العقوبات**	• حذف الإحالة على مدونة القانون الجنائي في الباب الخاص بالعقوبات إذا لم يتعلق الأمر بالعنف والتهديد مثلما هو الحال في المادة (13). • حذف المقتضيات المتعلقة ب"العقوبات الجنائية الأشد" في الباب الخامس وخاصة في المواد 39-40-41 منه. • حذف أو تعديل النصوص التي تُحيل إلى نصوص تشريعية وتنظيمية أخرى بما يجعل القانون التنظيمي 97.15 هو التشريع الوحيد المُنظّم للحق في الإضراب وأن الإحالة على نصوص تشريعية أو تنظيمية أخرى ينبغي أن يكون مشارًا إليه بوضوح، انسجامًا مع الفقرة الثالثة في المادة 7 التي أحالت على« اتفاقيات الشغل الجماعية عند وجودها".
16	**الباب السادس: أحكام مختلفة وختامية (الفقرة الثانية من المادة 47)**	• حذف اللجوء إلى مسطرة التسخير الواردة في الفقرة الثانية من المادة 47.

أوراق تقنية متعلقة بالحضور

المملكة المغربية	الجلسة رقم	: .....-6-.......
البرلمان	عدد الحاضرين	:................
مجلس النواب	عدد الملاحظين	:................
لجنة القطاعات الاجتماعية	نسبة الحضور	:................
	المدة الزمنية المستغرقة	:................

ورقة إثبات حضور السيدات النائبات و السادة النواب أعضاء اللجنة

*الولاية التشريعية الحادية عشرة: 2026/2021

- دورة : أبريل 2024
- تاريخ انعقاد الجلسة : الثلاثاء 16 يوليوز 2024
- من الساعة : الثالثة والنصف بعد الزوال
- جدول الأعمال : تقـديـم مشروع قانـــون تنظيمي رقم 97.15 بتحديد شروط وكيفيات ممارسة حق الإضراب.

أعضاء مكتب اللجنة			
المهمة	الاسم النائب (ة)	الفريق النيابي	ملاحظة
رئيس اللجنة	حميد نوغو	الفريق الدستوري الديمقراطي الاجتماعي	حاضر
النائب الأول	سعيد سرار	الفريق الحركي	حاضر
النائب الثاني	مصطفى ابراهيمي	المجموعة النيابية للعدالة والتنمية	حاضر
النائبة الثالثة	زهرة مومن	فريق التقدم والاشتراكية	حاضرة
النائبة الرابعة	خديجة الحجوبي	فريق الأصالة والمعاصرة	حاضرة
المقررة	عتيقة جبرو	الفريق الاشتراكي-المعارضة الاتحادية	اعتذار
نائبة المقررة	نورة كروم	الفريق الاستقلالي للوحدة والتعادلية	
الأمين	إسماعيل الزيتوني	فريق التجمع الوطني للأحرار	حاضر
الأمينة	جيهان تاتو	الفريق الدستوري الديمقراطي الاجتماعي	
الأمينة	حنان الماسي	فريق الأصالة والمعاصرة	
الأمين	أنوار صبري	فريق التجمع الوطني للأحرار	حاضر
الأمينة	عيلال الرباب	الفريق الاستقلالي للوحدة والتعادلية	حاضرة
الأمينة	ياسمينة حاجي	فريق الأصالة والمعاصرة	
الأمينة	حياة ومنجوج	فريق التجمع الوطني للأحرار	حاضرة

فريق التجمع الوطني للأحرار

اسم النائب (ة)	ملاحظة
ثورية العزاوي	حاضرة
محمد حدادي	
محمد بودريقة	
خالد المنصوري	
محمد شباك	
عمر الأزرق	
سميرة قصيور	حاضرة
إسماعيل البرهومي	
خالد العجلي	

فريق الأصالة والمعاصرة

اسم النائب (ة)	ملاحظة
محمد التويمي بنجلون	حاضر
حميد وهبي	
جوهرة بوسجادة	حاضرة
طارق حنيش	
محمد البرنيشي	
إبراهيم بنديدي	حاضر
نور الدين البيضي	

الفريق الاستقلالي للوحدة والتعادلية	
اسم النائب (ة)	ملاحظة
الكبير قادة	حاضر
سحر أبدوح	حاضرة
عبد الاله أمهدي	حاضر
سميرة حجازي	حاضرة
محمد الركاني	حاضر
حنان عدباوي	
الشفيق هاشم أمين	حاضر

الفريق الاشتراكي-المعارضة الاتحادية	
اسم النائب (ة)	ملاحظة
لطيفة الشريف	حاضرة
مجيدة شهيد	اعتذار

الفريق الحركي	
اسم النائب (ة)	ملاحظة
فدوى محسن الحياني	حاضرة
عمر الباز	اعتذار

الفريق الدستوري الديمقراطى الاجتماعى	
اسم النائب (ة)	ملاحظة
محمد جودار	

فريق التقدم والاشتراكية	
اسم النائب (ة)	ملاحظة
مريم وحساة	

المجموعة النيابية للعدالة والتنمية	
اسم النائب (ة)	ملاحظة

المؤتمر الوطنى الاتحادي (فيدرالية اليسار)	
اسم النائب (ة)	ملاحظة
فاطمة التامني	حاضرة

السيدات والسادة النواب غير المنتمين للجنة الحاضرين

الاسم	الفريق
فاضل براس	الفريق الاشتراكي-المعارضة الاتحادية
مليكة الزخنيني	الفريق الاشتراكي –المعارضة الاتحادية
حنان فطراس	الفريق الاشتراكي –المعارضة الاتحادية
إدريس السنتيسي	الفريق الحركي
علال العمروي	الفريق الاستقلالي للوحدة والتعادلية
فاطمة الزهراء باتا	المجموعة النيابية للعدالة والتنمية
محمد الحجيرة	فريق الأصالة والمعاصرة
سلوى البردعي	المجموعة النيابية للعدالة والتنمية
لطيفة لبليح	فريق الأصالة والمعاصرة
أحمد تويزي	فريق الأصالة والمعاصرة
محمد اشرورو	فريق الأصالة والمعاصرة
إلهام الساقي	فريق الأصالة والمعاصرة
حورية ديدي	فريق الأصالة والمعاصرة
إدريس الشبشالي	فريق الأصالة والمعاصرة
سعيد بعزيز	الفريق الاشتراكي-المعارضة الاتحادية
محمد شوكي	فريق التجمع الوطني للأحرار

المملكة المغربية
البرلمان
مجلس النواب
لجنة القطاعات الاجتماعية

الجلسة رقم : ......-7-.......
عدد الحاضرين :..................
عدد الملاحظين :..................
نسبة الحضور :..................
المدة الزمنية المستغرقة :..................

ورقة إثبات حضور السيدات النائبات و السادة النواب أعضاء اللجنة

*الولاية التشريعية الحادية عشرة: 2026/2021

- دورة : أبريل 2024
- تاريخ انعقاد الجلسة : الخميس 18 يوليوز 2024
- من الساعة : الثالثة بعد الزوال
- جدول الأعمال : اجتماع مخصص للمناقشة العامة لمشروع قانون تنظيمي رقم 97.15 بتحديد شروط وكيفيات ممارسة حق الإضراب.

أعضاء مكتب اللجنة			
المهمة	الاسم النائب (ة)	الفريق النيابي	ملاحظة
رئيس اللجنة	حميد نوغو	الفريق الدستوري الديمقراطي الاجتماعي	حاضر
النائب الأول	سعيد سرار	الفريق الحركي	حاضر
النائب الثاني	مصطفى ابراهيمي	المجموعة النيابية للعدالة والتنمية	حاضر
النائبة الثالثة	زهرة مومن	فريق التقدم والاشتراكية	حاضرة
النائبة الرابعة	خديجة الحجوبي	فريق الأصالة والمعاصرة	حاضرة
المقررة	عتيقة جبرو	الفريق الاشتراكي-المعارضة الاتحادية	حاضرة
نائبة المقررة	نورة كروم	الفريق الاستقلالي للوحدة والتعادلية	
الأمين	إسماعيل الزيتوني	فريق التجمع الوطني للأحرار	
الأمينة	جيهان تاتو	الفريق الدستوري الديمقراطي الاجتماعي	
الأمينة	حنان الماسي	فريق الأصالة والمعاصرة	
الأمين	أنوار صبري	فريق التجمع الوطني للأحرار	حاضر
الأمينة	عيلال الرباب	الفريق الاستقلالي للوحدة والتعادلية	حاضرة
الأمينة	ياسمينة حاجي	فريق الأصالة والمعاصرة	
الأمينة	حياة ومنجوج	فريق التجمع الوطني للأحرار	

فريق التجمع الوطني للأحرار	
اسم النائب (ة)	ملاحظة
ثورية العزاوي	حاضرة
محمد حدادي	اعتذار
محمد بودريقة	
خالد المنصوري	
محمد شباك	
عمر الأزرق	حاضر
سميرة قصيور	اعتذار
إسماعيل البرهومي	
خالد العجلي	

فريق الأصالة والمعاصرة	
اسم النائب (ة)	ملاحظة
محمد التويمي بنجلون	حاضر
حميد وهبي	
جوهرة بوسجادة	
طارق حنيش	
محمد البرنيشي	
إبراهيم بنديدي	حاضر
نور الدين البيضي	

الفريق الاستقلالي للوحدة والتعادلية	
اسم النائب (ة)	ملاحظة
الكبير قادة	
سحر أبدوح	
عبد الاله أمهدي	
سميرة حجازي	حاضرة
محمد الركاني	
حنان عدباوي	
الشفيق هاشم أمين	

الفريق الاشتراكي-المعارضة الاتحادية	
اسم النائب (ة)	ملاحظة
لطيفة الشريف	اعتذار
مجيدة شهيد	اعتذار

الفريق الحركي	
اسم النائب (ة)	ملاحظة
فدوى محسن الحياني	حاضرة
عمر الباز	

الفريق الدستوري الديمقراطي الاجتماعي	
اسم النائب (ة)	ملاحظة
محمد جودار	

فريق التقدم والاشتراكية	
اسم النائب (ة)	ملاحظة
مريم وحساة	

المجموعة النيابية للعدالة والتنمية	
اسم النائب (ة)	ملاحظة

المؤتمر الوطني الاتحادي (فيدرالية اليسار)	
اسم النائب (ة)	ملاحظة
فاطمة التامني	حاضرة

السيدات والسادة النواب غير المنتمين للجنة الحاضرين

الاسم	الفريق
إدريس السنتيسي	الفريق الحركي
الحسين بن الطيب	فريق التجمع الوطني للأحرار
خالد حاتمي	فريق الأصالة والمعاصرة
محمد الحجيرة	فريق الأصالة والمعاصرة
فاضل براس	الفريق الاشتراكي-المعارضة الاتحادية
الحسن لشكر	الفريق الاشتراكي-المعارضة الاتحادية
سلوى الدمناتي	الفريق الاشتراكي-المعارضة الاتحادية
سعيد بعزيز	الفريق الاشتراكي-المعارضة الاتحادية
حورية ديدي	فريق الأصالة والمعاصرة
عبد الرحيم بوعزة	فريق الأصالة والمعاصرة
محمد الطيبي	الفريق الاستقلالي للوحدة والتعادلية
عبد الإله البوزيدي	الفريق الاستقلالي للوحدة والتعادلية
عبد الصمد حيكر	المجموعة النيابية للعدالة والتنمية
زينب السيمو	فريق التجمع الوطني للأحرار
نجوى ككوس	فريق الأصالة والمعاصرة
زينة شاهيم	فريق التجمع الوطني للأحرار
عبد الله بووانو	المجموعة النيابية للعدالة والتنمية

ياسمين لمغور	فريق التجمع الوطني للأحرار
عبد المجيد الفلي	الفريق الاستقلالي للوحدة والتعادلية
خديجة الزومي	الفريق الاستقلالي للوحدة والتعادلية
أحمد تويزي	فريق الأصالة والمعاصرة
محمد شوكي	فريق التجمع الوطني للأحرار
يونس اشن	فريق الأصالة والمعاصرة
لطيفة لبليح	فريق الأصالة والمعاصرة

المملكة المغربية
البرلمان
مجلس النواب
لجنة القطاعات الاجتماعية

الجلسة رقم : .....-2-.......
عدد الحاضرين :.................
عدد الملاحظين :.................
نسبة الحضور :.................
المدة الزمنية المستغرقة :.................

ورقة إثبات حضور السيدات النائبات و السادة النواب أعضاء اللجنة

*الولاية التشريعية الحادية عشرة: 2026/2021

- دورة : أكتوبر 2024
- تاريخ انعقاد الجلسة : الخميس 31 أكتوبر 2024
- من الساعة : الرابعة بعد الزوال
- جدول الأعمال : اجتمــاع مخصص للمناقشة التفصيلية لمشروع قانون تنظيمي رقم 97.15 بتحديد شـروط وكيفيات ممارســة حق الإضراب.

أعضاء مكتب اللجنة			
المهمة	الاسم النائب (ة)	الفريق النيابي	ملاحظة
رئيس اللجنة	حميد نوغو	الفريق الدستوري الديمقراطي الاجتماعي	حاضر
النائب الأول	سعيد سرار	الفريق الحركي	اعتذار
النائب الثاني	مصطفى ابراهيمي	المجموعة النيابية للعدالة والتنمية	حاضر
النائبة الثالثة	زهرة مومن	فريق التقدم والاشتراكية	حاضرة
النائبة الرابعة	خديجة الحجوبي	فريق الأصالة والمعاصرة	حاضرة
المقررة	عتيقة جبرو	الفريق الاشتراكي-المعارضة الاتحادية	حاضرة
نائبة المقررة	نورة كروم	الفريق الاستقلالي للوحدة والتعادلية	حاضرة
الأمين	إسماعيل الزيتوني	فريق التجمع الوطني للأحرار	حاضر
الأمينة	جيهان تاتو	الفريق الدستوري الديمقراطي الاجتماعي	
الأمينة	حنان الماسي	فريق الأصالة والمعاصرة	
الأمين	أنوار صبري	فريق التجمع الوطني للأحرار	حاضر
الأمينة	عيلال الرباب	الفريق الاستقلالي للوحدة والتعادلية	حاضرة
الأمينة	ياسمينة حاجي	فريق الأصالة والمعاصرة	حاضرة
الأمينة	حياة ومنجوج	فريق التجمع الوطني للأحرار	

فريق التجمع الوطني للأحرار	
اسم النائب (ة)	ملاحظة
ثورية العزاوي	حاضرة
محمد حدادي	حاضر
محمد بودريقة	
خالد المنصوري	
محمد شباك	
عمر الأزرق	
حاتم بن رقية	حاضر
إسماعيل البرهومي	حاضر
خالد العجلي	حاضر

فريق الأصالة والمعاصرة	
اسم النائب (ة)	ملاحظة
محمد التويمي بنجلون	حاضر
حميد وهبي	
جوهرة بوسجادة	
طارق حنيش	
محمد البرنيشي	
إبراهيم بنديدي	
نور الدين البيضي	

الفريق الاستقلالي للوحدة والتعادلية	
اسم النائب (ة)	ملاحظة
الكبير قادة	حاضر
سحر أبدوح	
عبد الاله أمهدي	
سميرة حجازي	حاضرة
محمد الركاني	حاضر
حنان عدباوي	
الشفيق هاشم أمين	

الفريق الاشتراكي-المعارضة الاتحادية	
اسم النائب (ة)	ملاحظة
لطيفة الشريف	حاضرة
مجيدة شهيد	حاضرة

الفريق الحركي	
اسم النائب (ة)	ملاحظة
فدوى محسن الحياني	حاضرة
عمر الباز	اعتذار

الفريق الدستوري الديمقراطى الاجتماعى	
اسم النائب (ة)	ملاحظة
محمد جودار	

فريق التقدم والاشتراكية	
اسم النائب (ة)	ملاحظة
مريم وحساة	حاضرة

المجموعة النيابية للعدالة والتنمية	
اسم النائب (ة)	ملاحظة

المؤتمر الوطنى الاتحادي (فيدرالية اليسار)	
اسم النائب (ة)	ملاحظة
فاطمة التامني	حاضرة

السيدات والسادة النواب غير المنتمين للجنة الحاضرين

الاسم	الفريق
رشيد حموني	فريق التقدم والاشتراكية
أحمد تويزي	فريق الأصالة والمعاصرة
عبد الرحيم بوعزة	فريق الأصالة والمعاصرة
إدريس الشبشالي	فريق الأصالة والمعاصرة
زينب أمهروق	الفريق الحركي
لبنى الصغيري	فريق التقدم والاشتراكية
نهى الموسوي	فريق التقدم والاشتراكية
سعيد اتغلاست	فريق الأصالة والمعاصرة
حسن أومريبط	فريق التقدم والاشتراكية
خديجة الزومي	الفريق الاستقلالي للوحدة والتعادلية
ليلى أهل سيدي مولود	فريق التجمع الوطني للأحرار
محمد الحجيرة	فريق الأصالة والمعاصرة
كليلة بونعيلات	فريق التجمع الوطني للأحرار
زينب السيمو	فريق التجمع الوطني للأحرار
محمد الهلالي	فريق الأصالة والمعاصرة
عبد الحق أمغار	الفريق الاشتراكي –المعارضة الاتحادية

الحسين تمصاط	الفريق الاستقلالي للوحدة والتعادلية
سعيد بعزيز	الفريق الاشتراكي-المعارضة الاتحادية
خدوج السلاسي	الفريق الاشتراكي-المعارضة الاتحادية
عويشة زلفى	الفريق الاشتراكي-المعارضة الاتحادية
خالد حاتمي	فريق الأصالة والمعاصرة

المملكة المغربية	الجلسة رقم	: .....-9-.......
البرلمان	عدد الحاضرين	:.................
مجلس النواب	عدد الملاحظين	:.................
لجنة القطاعات الاجتماعية	نسبة الحضور	:.................
	المدة الزمنية المستغرقة	:.................

ورقة إثبات حضور السيدات النائبات و السادة النواب أعضاء اللجنة

*الولاية التشريعية الحادية عشرة: 2026/2021

- دورة : أكتوبر 2024
- تاريخ انعقاد الجلسة : الثلاثاء 3 دجنبر 2024
- من الساعة : الثانية والنصف بعد الزوال.
- جدول الأعمال : البت والتصويت على مشروع قانون تنظيمي رقم 97.15 بتحديد شـروط وكيفيات ممارســة حق الإضراب.

أعضاء مكتب اللجنة			
المهمة	الاسم النائب (ة)	الفريق النيابي	ملاحظة
رئيس اللجنة	حميد نوغو	الفريق الدستوري الديمقراطي الاجتماعي	حاضر
النائب الأول	سعيد سرار	الفريق الحركي	حاضر
النائب الثاني	مصطفى ابراهيمي	المجموعة النيابية للعدالة والتنمية	حاضر
النائبة الثالثة	زهرة مومن	فريق التقدم والاشتراكية	حاضرة
النائبة الرابعة	خديجة الحجوبي	فريق الأصالة والمعاصرة	حاضرة
المقررة	عتيقة جبرو	الفريق الاشتراكي-المعارضة الاتحادية	حاضرة
نائبة المقررة	نورة كروم	الفريق الاستقلالي للوحدة والتعادلية	
الأمين	إسماعيل الزيتوني	فريق التجمع الوطني للأحرار	حاضر
الأمينة	جيهان تاتو	الفريق الدستوري الديمقراطي الاجتماعي	
الأمينة	حنان الماسي	فريق الأصالة والمعاصرة	
الأمين	أنوار صبري	فريق التجمع الوطني للأحرار	حاضر
الأمينة	عيلال الرباب	الفريق الاستقلالي للوحدة والتعادلية	حاضرة
الأمينة	ياسمينة حاجي	فريق الأصالة والمعاصرة	حاضرة
الأمينة	حياة ومنجوج	فريق التجمع الوطني للأحرار	حاضرة

فريق التجمع الوطني للأحرار	
اسم النائب (ة)	ملاحظة
ثورية العزاوي	حاضرة
محمد حدادي	حاضر
محمد بودريقة	
خالد المنصوري	حاضر
محمد شباك	اعتذار
عمر الأزرق	حاضر
حاتم بن رقية	حاضر
إسماعيل البرهومي	اعتذار
خالد العجلي	حاضر

فريق الأصالة والمعاصرة	
اسم النائب (ة)	ملاحظة
محمد التويمي بنجلون	حاضر
حميد وهبي	
جوهرة بوسجادة	حاضرة
طارق حنيش	حاضر
محمد البرنيشي	حاضر
إبراهيم بنديدي	حاضر
نور الدين البيضي	

الفريق الاستقلالي للوحدة والتعادلية	
اسم النائب (ة)	ملاحظة
الكبير قادة	حاضر
سحر أبدوح	
عبد الاله أمهدي	حاضر
سميرة حجازي	حاضرة
محمد الركاني	حاضر
حنان عدباوي	
الشفيق هاشم أمين	

الفريق الاشتراكي-المعارضة الاتحادية	
اسم النائب (ة)	ملاحظة
لطيفة الشريف	حاضرة
مجيدة شهيد	اعتذار

الفريق الحركي	
اسم النائب (ة)	ملاحظة
فدوى محسن الحياني	حاضرة
عمر الباز	حاضر

الفريق الدستوري الديمقراطى الاجتماعى	
اسم النائب (ة)	**ملاحظة**
محمد جودار	

فريق التقدم والاشتراكية	
اسم النائب (ة)	**ملاحظة**
مريم وحساة	حاضرة

المجموعة النيابية للعدالة والتنمية	
اسم النائب (ة)	**ملاحظة**

المؤتمر الوطنى الاتحادي (فيدرالية اليسار)	
اسم النائب (ة)	**ملاحظة**
فاطمة التامني	حاضرة

السيدات والسادة النواب غير المنتمين للجنة الحاضرين

الاسم	الفريق
البتول أبلاضي	المجموعة النيابية للعدالة والتنمية
د. عبد الله بووانو	المجموعة النيابية للعدالة والتنمية
علال العمروي	الفريق الاستقلالي للوحدة والتعادلية
فاطمة سيدة	الفريق الاستقلالي للوحدة والتعادلية
رشيد حموني	فريق التقدم والاشتراكية
سعيد بعزيز	الفريق الاشتراكي-المعارضة الاتحادية
عبد الرحيم شهيد	الفريق الاشتراكي-المعارضة الاتحادية
الشرقاوي الزنايدي	الفريق الاشتراكي-المعارضة الاتحادية
عمر اعنان	الفريق الاشتراكي-المعارضة الاتحادية
خدوج السلاسي	الفريق الاشتراكي-المعارضة الاتحادية
ماديحة خيير	الفريق الاستقلالي للوحدة والتعادلية
إلهام الساقي	فريق الأصالة والمعاصرة
أحمد تويزي	فريق الأصالة والمعاصرة
محمد الحجيرة	فريق الأصالة والمعاصرة
سميرة قصيور	فريق التجمع الوطني للأحرار
لطيفة لبليح	فريق الأصالة والمعاصرة
نادية بزندفة	فريق الأصالة والمعاصرة
عبد الرحيم بوعزة	فريق الأصالة والمعاصرة
سعد بن امبارك	فريق التجمع الوطني للأحرار
حفيظ وشاك	فريق التجمع الوطني للأحرار
ليلى داهي	فريق التجمع الوطني للأحرار
السعدية أمحزون	فريق التجمع الوطني للأحرار
محمادي توحتوح	فريق التجمع الوطني للأحرار
الحسن بن الطيب	فريق التجمع الوطني للأحرار
محمد شوكي	فريق التجمع الوطني للأحرار
العربي المحرشي	فريق الأصالة والمعاصرة
نادية تهامي	فريق التقدم والاشتراكية
أحمد العبادي	فريق التقدم والاشتراكية
نبيلة منيب	الحزب الاشتراكي الموحد
محمد الصباري	فريق الأصالة والمعاصرة